

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad De Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Condiciones laborales y productividad laboral en la Agencia
Tambo Mibanco-2022**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora : Bach. Carmen Cecilia Limache Ortiz

Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: Agosto 2021-Agosto 2022

HUANCAYO – PERÚ

2022

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**Condiciones laborales y productividad laboral en la Agencia Tambo
Mibanco-2022**

PRESENTADO POR:

Carmen Cecilia Limache Ortiz

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE :

PRIMER MIEMBRO :

SEGUNDO MIEMBRO :

TERCER MIEMBRO :

Huancayo, De..... del 2022

**CONDICIONES LABORALES Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA AGENCIA TAMBO MIBANCO-2022**

ASESOR:

DR. ULDARICO AGUADO RIVEROS

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico a mi asesor que, con su experiencia, supo guiarme para el logro de mi objetivo.

Dedico también a mi familia, que con su apoyo supo tenerme paciencia en los momentos difíciles.

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme para llegar hasta la culminación de mi proyecto enmarcado.

A mi familia por su apoyo, sabiduría y amor han sido mi luz en los momentos más oscuros. Gracias por ser mi motivación y mi roca. ¡Este logro es nuestro!

Carmen

CONSTANCIA DE SIMILITUD



Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFIOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0161 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

CONDICIONES LABORALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA AGENCIA TAMBO MIBANCO-2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. LIMACHE ORTIZ CARMEN CECILIA**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Dr. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO**

Fue analizado con fecha **09/04/2024**; con **99 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X

Excluye citas.

X

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 09 de abril del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS	ii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDO	viii
CONTENIDO DE TABLAS	xi
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPITULO I	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA	17
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	23
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	24
1.4.1. Justificación Social	24
1.4.2. Justificación Teórica	24
1.4.3. Justificación Metodológica	25
1.5. OBJETIVOS	26
1.5.1. Objetivo General.....	26
1.5.2. Objetivos Específicos	26
CAPITULO II	27

MARCO TEÓRICO	27
2.1. ANTECEDENTES	27
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	33
CAPITULO III.....	46
HIPÓTESIS	47
3.1. Hipótesis General	47
3.2. Hipótesis Específicas	47
3.3. Variables.....	47
CAPITULO IV	49
METODOLOGÍA	49
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	49
4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	49
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	50
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	50
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	51
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	53
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	54
CAPITULO V.....	55
RESULTADOS	55
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	74
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82

MATRIZ DE CONSISTENCIA	86
ANEXOS	86
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	87
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO.....	106
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	90
CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	94
DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS	96
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	98

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las Variables.....	48
Tabla 2 Operacionalización del Instrumento.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3 Condiciones laborales de los colaboradores en la Agencia Mibanco-2022	55
Tabla 4 Condiciones de seguridad en la agencia Tambo Mibanco-2022	56
Tabla 5 Condiciones higiénicas en la Agencia Tambo Mibanco-2022	57
Tabla 6 Condiciones ergonómicas en la Agencia Tambo Mibanco-2022.....	58
Tabla 7 Condiciones psicológicas en la Agencia Tambo Mibanco-2022.....	59
Tabla 8 Productividad laboral de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022	61
Tabla 9 Eficiencia laboral de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022	62
Tabla 10 Eficacia laboral de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022	63
Tabla 11 Efectividad de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022	64
Tabla 12 Coeficiente de correlación entre las Condiciones laborales y productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco-2022	65
Tabla 13 Coeficiente de Correlación entre las Condiciones de Seguridad y la Productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco-2022.....	67
Tabla 14 Coeficiente de Correlación entre las Condiciones Higiénicas y la Productividad Laboral.....	69
Tabla 15 Coeficiente de Correlación entre las Condiciones Ergonómicas y la Productividad Laboral	70
Tabla 16 Coeficiente de Correlación entre las Condiciones Psicosociales y la Productividad Laboral	72

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Muertes atribuibles al trabajo.....	
Figura 2 Evolución del sistema financiero	
Figura 3 Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad	
Figura 4 Lugares de trabajo-espacios de trabajo y zonas peligrosas.....	
Figura 5 Vías de seguridad	
Figura 6 Suelos, aberturas, desniveles y barandillas	
Figura 7 Orden, limpieza, mantenimiento, señalización	
Figura 8 Condiciones laborales de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022	56
Figura 9 Condiciones de seguridad en la agencia Tambo Mibanco-2022.....	57
Figura 10 Condiciones higiénicas en la Agencia Tambo Mibanco-2022.....	58
Figura 11 Condiciones Ergonómicas en la Agencia Tambo Mibanco-2022.....	59
Figura 12 Condiciones psicosociales en la Agencia Tambo Mibanco-2022.....	60
Figura 13 Productividad laboral de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022	61
Figura 14 Eficiencia de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022.....	62
Figura 15 Eficacia laboral de los trabajadores en la Agencia Tambo Mibanco-2022.....	63
Figura 16 Efectividad laboral de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022	64

RESUMEN

El estudio presentado por la autora se centra en el siguiente objetivo establecer la relación entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco-2022. La investigación se guio por el método científico, especialmente el enfoque hipotético-deductivo y analítico-sintético. Se trata de un estudio de nivel correlacional con un diseño no experimental de corte transversal y de tipo básica. La muestra consistió en 20 colaboradores. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante encuestas utilizando un cuestionario con 33 preguntas. Los resultados indican una correlación positiva fuerte entre las condiciones laborales y la productividad, evidenciada por un coeficiente $r_s = 0.699$ y un valor $p=0.000$. En conclusión, existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad en la Agencia Tambo Mibanco-2022. Esto confirma la importancia de estas variables como componentes fundamentales para una gestión efectiva.

Palabras clave: Condiciones Laborales, Productividad Laboral, Satisfacción Laboral

ABSTRACT

The study presented by the author focuses on the following objective: establishing the relationship between working conditions and work productivity at the Tambo Mibanco-2022 Agency. The research was guided by the scientific method, especially the hypothetical-deductive and analytical-synthetic approach. . This is a correlational level study with a basic, cross-sectional, non-experimental design. The sample consisted of 20 collaborators. Data collection was carried out through surveys using a questionnaire with 33 questions. The results indicate a strong positive correlation between working conditions and productivity, evidenced by a coefficient $r_s = 0.699$ and a value $p = 0.000$, indicating a significant relationship. In conclusion, there is a significant relationship between working conditions and productivity at the Tambo Mibanco-2022 Agency. This confirms the importance of these variables as fundamental components for effective management.

Keywords: Labor Conditions, Labor Productivity, Job Satisfaction

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas están lidiando con cambios significativos impulsados por condiciones dentro y fuera de la organización, como una mayor competencia, complejidad tecnológica, cambio económico, globalización económica y otros. En este sentido, para mejorar los resultados, las instituciones deben brindar las condiciones laborales adecuadas a los empleados para que puedan reclamar los resultados obtenidos de su gestión en la organización.

Este análisis parte de la preocupación teórica para el desarrollo de la tesis y se enfocó en la gestión óptima de la organización con el fin de incentivar a todos los miembros de la organización a lograr un alto desarrollo organizacional, brindándoles las condiciones ideales para lograr un buen desempeño como resultado de su trabajo. De igual forma, el tema va más allá, pues ahora se considera en condiciones de trabajo como la estabilidad, la limpieza, la ergonomía, la psicología; que hagan que los empleados se sientan prácticos en las condiciones que ofrece la empresa, para que desde allí se les pida que sean productivos, y que esto contribuya al logro de las metas propuestas.

El problema de la investigación se centró en conocer la relación entre las condiciones laborales u la productividad en la Agencia Tambo Mibanco-2022. El objetivo de la investigación fue determinar la relación mediante una metodología de investigación que emplea un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La investigación se estructura en cinco capítulos.

Capítulo I	Planteamiento del estudio en donde trata de la realidad de la problemática, trabajos previos teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos
Capítulo II	Marco teórico de la investigación
Capítulo III	Hipótesis de la investigación
Capítulo IV	Metodología de la Investigación
Capítulo V	Análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, considerando también las referencias bibliográficas y los anexos

La autora

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA

Las condiciones laborales comprenden todos los elementos del trabajo que podrían tener efectos adversos en la salud de los empleados, abarcando tanto aspectos del entorno y la tecnología laboral como aspectos relacionados con la organización y la gestión del trabajo.

Entendiendo que las enfermedades no son extrañas para los seres humanos, sino que son parte inherente de su naturaleza, al igual que la salud, es innegable que, al trabajar con sustancias, materiales y maquinaria peligrosos, junto con el esfuerzo físico, las influencias ambientales y las condiciones climáticas, etc.

Las patologías y las muertes injustas tienen la capacidad, en el sentido de evitables, de evitarse prematuramente, y con estos adjetivos tienen la capacidad de explicar la mayor parte de los daños causados por el trabajo.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece que los trabajadores deben ser salvaguardados de enfermedades y lesiones en el ámbito laboral. Sin embargo, para millones de trabajadores, esta protección sigue siendo inalcanzable. Según los últimos cálculos de la Organización Internacional del Trabajo, se registran anualmente 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones

son atribuibles a enfermedades laborales. Además de la gran angustia que esto causa a los trabajadores y sus familias, los costos económicos asociados para las empresas, los países y el medio ambiente en su conjunto son considerables. Las pérdidas relacionadas con el desempleo, la pérdida de días laborables, la interrupción de la producción, la formación y reciclaje laboral, así como los costos de atención médica, equivalen a aproximadamente el 3,94 % del producto interno bruto mundial. Para los empleadores, esto implica gastos adicionales por jubilaciones anticipadas, la pérdida de empleados cualificados, altos índices de ausentismo y primas de seguros elevadas. No obstante, estas tragedias podrían evitarse mediante la implementación de sólidos procedimientos de prevención, aplicación de la legislación e inspecciones adecuadas. Las normativas de la Organización Internacional del Trabajo sobre condiciones laborales proporcionan a gobiernos, empleadores y trabajadores los fundamentos necesarios para desarrollar dichas prácticas y asegurar la máxima estabilidad en el entorno laboral.

De acuerdo con el informe de Eurofound publicado el 9 de abril de 2020, el 18 % de los participantes de la Unión Europea indicaron experimentar una notable tensión durante la mayoría de las dos semanas previas, en contraste con solo el 11 % en la encuesta realizada en 2016 (Eurofound, 2020).

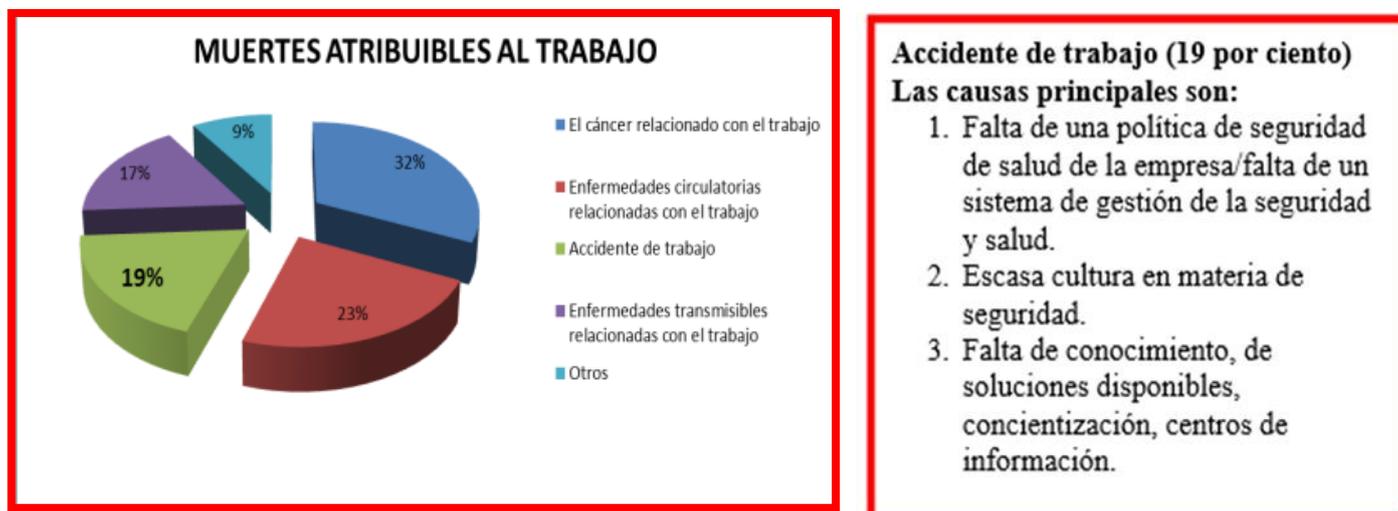
El estrés y las preocupaciones derivadas de las condiciones laborales han afectado la salud mental de casi la mitad de los adultos en Estados Unidos, según un estudio realizado por la Kaiser Family Foundation. Además, más de dos tercios de los trabajadores estadounidenses afirman que las condiciones laborales las han llevado a experimentar algunos de los momentos más estresantes de sus carreras, según una encuesta realizada por el minorista de salud mental Ginger. Además, el 88 por ciento informa haber experimentado niveles moderados o severos de estrés en las últimas 4 a 6 semanas (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020)

De acuerdo con un análisis de la literatura realizado por la revista médica The Lancet (Brooks, 2020), investigaciones que se centran en individuos que trabajan en entornos estresantes y con condiciones laborales deficientes muestran que estos trabajadores experimentan una variedad de problemas de salud mental, incluyendo depresión, estrés, mal humor, irritabilidad, insomnio, síntomas de trastorno de estrés postraumático (TEPT), ira y agotamiento emocional. Se observa una alta prevalencia de mal humor e irritabilidad en particular (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020).

Según la OIT (2020) en otra encuesta anónima realizada a técnicos acerca de sus experiencias mencionaron lo siguiente:

73%	los participantes reportaron sentirse agotados a finales de abril
61%	Los participantes expresaron sentirse agotado en febrero
19%	Los participantes expresaron identificaron tener miedo a la inestabilidad laboral como la principal causa del agotamiento
20.5%	Expresaron tener un carga laboral abrumadora
10%	Los participantes mencionaron que sentían que no tenían control sobre su trabajo

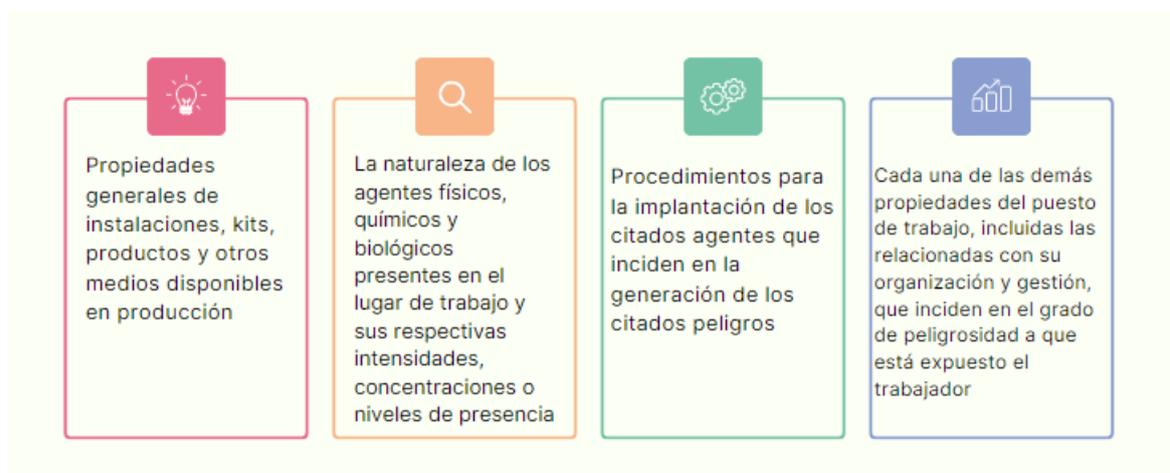
En 2015, ya había más de 1.300 millones de personas, o el 37,2 % de la población mundial actualmente activa, involucradas en algún tipo de actividad sindical (investigación de la consultora IDC).

Figura 1*Muertes atribuibles al trabajo*

Nota. En el cuadro podemos observar el porcentaje de muertes

atribuidas a trabajo a nivel mundial obtenido de la Fuente: Congreso Técnico FICEM, Panamá.

En relación a esto, la Ley N° 29783 de Prevención de Riesgos Laborales en Perú define las condiciones laborales como: cualquier aspecto del trabajo que pueda tener un impacto significativo en la gestión de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. En particular, esto incluye:

Figura 2 Impacto de la gestión de riesgos

Nota. La figura nos muestra el impacto de la gestión de riesgos

Para garantizar el adecuado avance de las condiciones laborales, el empleador debe respaldar el inicio de medidas preventivas mediante la comunicación de acciones destinadas a eliminar y mitigar los riesgos relacionados con la producción, además de identificar estos riesgos para los trabajadores, tales como fatiga mental, fatiga visual, entre otros.

Según la investigación de la organización, solo el 3% de las empresas que implementarán este nuevo procedimiento lo implementarán para todos sus empleados, sin embargo, sin considerar las condiciones de trabajo como la estabilidad, la limpieza, la ergonomía y los aspectos psicosociales. En cuanto a las áreas que podrán trabajar de forma remota, estas son principalmente gerencia (93%), ventas (29%) y atención al cliente (22%).

La ergonomía como posibilidad de mejora

De acuerdo con un informe de Marsh Perú, aproximadamente el 70% de las personas experimentan algún tipo de malestar musculoesquelético en el entorno laboral, lo que presenta una oportunidad para que las empresas mejoren sus procesos.

Esta *nueva normalidad* se presenta como un desafío constante de adaptación tanto en el ámbito laboral como personal. En la actualidad, las empresas deben esforzarse no solo por mantener o garantizar un nivel adecuado de productividad para asegurar la continuidad del negocio, sino también por crear mejores condiciones laborales que permitan a todos los empleados trabajar sin limitaciones y sin comprometer su salud.

Problemas, características, consecuencias que dan origen al problema

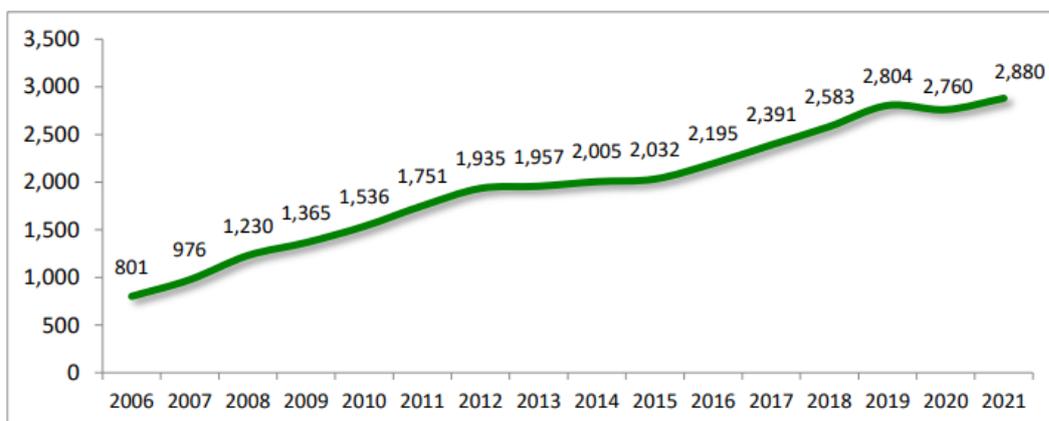
El mal ambiente laboral de la organización por el nuevo coronavirus provoca malestares como insomnio, migraña, depresión, neurosis de ansiedad, neurosis, trastornos gastrointestinales, dolor de cuerpo, pérdida de apetito, etc. Se ha señalado que provoca problemas personales como como aumento. conflicto familiar.

Un informe de Mibanco encuentra que la economía peruana al 31 de diciembre de 2021 registró una recuperación de +13.0%. Se trata de una tasa de recuperación superior a la de 2020 (-11,0%) tras la crisis sanitaria.

Para la calidad de cartera crediticia del sistema bancario, la interacción cartera vencida (vencida y en recuperación legal) y emisión directa en el último mes de 2021 fue de 3.8%, similar a los costos registrados el año anterior. Asimismo, la cartera refinanciada y reestructurada aumentó como porcentaje del crédito directo a 1,9%, superior al récord de 2020 (1,7%). Todo lo anterior se sabe que está ocurriendo como consecuencia de las enfermedades pandémicas y las respectivas condiciones laborales que ha tenido que enfrentar el personal, reduciendo el crédito que se ofrece a los consumidores.

Figura 3

Evolución del sistema financiero



Nota. La figura nos muestra la evolución del sistema financiero reporte de clientes, obtenido de la fuente: Mibanco.

Para el objetivo de este estudio, se ha decidido llevarlo a cabo en la Agencia Tambo Mibanco 2022, centrándose específicamente en el personal administrativo cuyas labores están dirigidas hacia la mejora continua del bienestar físico, mental y social de la comunidad en su área de influencia. Para mejorar la calidad del servicio y lograr un desempeño laboral eficiente, es necesario contar con profesionales de alta calidad. Por lo

tanto, resulta pertinente llevar a cabo un estudio correlacional que examine la relación entre las condiciones laborales y la productividad en la Agencia Tambo Mibanco-2022.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación Espacial

El estudio se realizó en la sucursal de MiBanco ubicada en la intersección de Mariscal Castilla N° 1882 con Jr. Chávez, en la ciudad de Huancayo, Perú

1.2.2. Delimitación Temporal

El año 2022 fue el año en la que se desarrolló la investigación.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

Este estudio se llevó a cabo en un amplio marco teórico, utilizando diversas cantidades definidas en la funcionalidad de todas las variables. En primer lugar, se exploraron los términos teóricos y las estructuras establecidas, tanto las definidas por la base de las variables como las propias.

Según Chiavenato (2009), las condiciones laborales comprenden el conjunto de bienes y servicios que el empleador ofrece al trabajador con el fin de facilitar un desempeño efectivo en su labor y promover la productividad.

Además, señala que las condiciones de trabajo se refieren a las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra al desempeñar su función en la organización. Esto engloba el entorno físico que rodea al empleado durante la ejecución de sus tareas laborales (p.37).

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022?

1.3.2. Problemas Específicos

1) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de seguridad y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022?

2) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones higiénicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022?

3) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022?

4) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones psicosociales por y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación Social

La presente investigación resulta importante para la empresa, ya que es la encargada de recibir los servicios que genera la institución y quien de una u otra forma es quien evalúa el servicio que brinda, también permitirá a los directivos y empleados que realicen su labor en el ámbito organizacional se verá beneficiada al obtener la información necesaria sobre la relación entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.

1.4.2. Justificación Teórica

Para fundamentar teóricamente este estudio, se tomó en cuenta lo planteado por Bernal (2010): La investigación es un análisis o debate académico, fundamentado en una justificación teórica, que puede incluir un examen epistemológico de la comprensión previa del tema, la proposición de nuevos paradigmas o la resolución de un modelo.

Sin embargo, estoy segura que esta investigación sentará un precedente para futuras investigaciones al ampliar la comprensión en un entorno globalizado, lo que permite desarrollar y realizar más investigaciones para mejorar continuamente todos los procesos en una organización.

1.4.3. Justificación Metodológica

La naturaleza y alcance de la investigación que se ha concebido y ejecutado, empleando herramientas y recopilando datos, se respaldará mediante un análisis de la realidad investigada con base en fundamentos teóricos y empíricos que aborden el problema, utilizando metodología para enriquecer y expandir el conocimiento, con miras a investigaciones futuras.

En esta investigación se emplearon métodos de encuesta, técnicas de recolección de datos, instrumentos de medición, escalas para evaluar resultados y análisis estadístico para mejorar el procesamiento de los datos recopilados, lo que garantiza la fiabilidad y transparencia de los resultados. Se ha sugerido la adopción de un diseño de investigación transversal no experimental, en consonancia con los aspectos planteados en la formulación del problema y en su desarrollo.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

1) Establecer la relación que existe entre las condiciones de seguridad y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022

2) Establecer la relación que existe entre las condiciones higiénicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022

3) Establecer la relación que existe entre las condiciones ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.

4) Establecer la relación que existe entre las condiciones psicosociales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales:

Alemán A. y Castro T. (2021) realizaron un estudio sobre el entorno laboral y la satisfacción en el trabajo en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador, en la Universidad Politécnica Salesiana en Ecuador.

El objetivo principal es explorar la relación entre el ambiente organizacional y la satisfacción de los empleados en las instituciones financieras de la provincia del Guayas. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo y correlacional, con un diseño transversal y no experimental. La técnica utilizada fue la encuesta, utilizando un cuestionario con veintiocho ítems adaptados a la escala de Likert. La muestra consistió en 371 individuos seleccionados aleatoriamente de diversas instituciones financieras. En cuanto a la variable de satisfacción laboral, se tuvo en cuenta la retención y el desarrollo del talento dentro de la empresa. Se ha evidenciado que el clima organizacional se relaciona de manera positiva, moderada y significativa con la satisfacción laboral, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Existe un acuerdo generalizado en que el clima laboral está estrechamente vinculado a la calidad de vida laboral y ejerce una gran influencia en el comportamiento y liderazgo de los trabajadores.

Castillo C. (2019) llevó a cabo un estudio titulado: Examinando los factores internos que afectan el rendimiento en el área operativa de las instituciones financieras de Guayaquil en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

Durante el desarrollo de la investigación, se abordaron diversos problemas mediante un estudio de campo que incluyó entrevistas y encuestas a los trabajadores de las instituciones financieras en la ciudad de Guayaquil, especialmente en el área de operaciones. Los resultados indicaron que el 33% de los empleados consideraban que sus superiores eran autoritarios, el 48% calificaron el ambiente laboral como regular y el 29% como bueno, mientras que solo el 42% recibía incentivos laborales de forma infrecuente. Por lo tanto, se propusieron estrategias destinadas a abordar esta problemática observada.

En el estudio realizado por Fuentes Navarro (2017), titulado: El impacto de la satisfacción laboral en la productividad, se exploró el vínculo entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral.

El objetivo principal es establecer la influencia predominante de la satisfacción laboral en la productividad del personal. La conclusión señala que, según la evaluación de los supervisores, los empleados de la delegación son productivos y están satisfechos, ya que el entorno laboral es favorable y el Organismo Judicial proporciona los recursos necesarios para realizar sus tareas de manera óptima. Además, los empleados reciben beneficios y compensaciones adecuadas, lo que contribuye a su satisfacción laboral.

Fiallos D. y Mendoza C. (2021) titulan su tesis como: Desarrollo de un enfoque de evaluación de puestos mediante el método de puntos para una compañía de servicios financieros en Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

El objetivo es desarrollar una propuesta que aborde la temática de estudio, la cual consiste en un manual que incluye factores y subfactores de evaluación. En este

contexto, se emplearon tanto diseños experimentales como no experimentales, adoptando un enfoque mixto de investigación que combina elementos exploratorios y descriptivos. Los resultados obtenidos revelaron que, en cuanto a la estructura salarial de la empresa de servicios financieros, los sueldos de gerencia se sitúan mayoritariamente en un rango igual o superior. En la categoría de jefatura, el 16% de los cargos perciben una remuneración inferior al mínimo establecido. En cuanto a los cargos intermedios, el 43% recibe un sueldo menor al mínimo, y el 19% de estos cargos obtienen una remuneración más baja en comparación con otras empresas del mismo sector.

Yagual M. (2019) en su tesis con el título Impacto de la motivación extrínseca en la eficiencia del personal del ámbito financiero. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

La investigación fue llevada a cabo en las principales sucursales bancarias del sector financiero del país con el fin de examinar el impacto de la motivación extrínseca en la productividad de los empleados. Se estableció una correlación entre los cambios en la motivación extrínseca y la productividad en la banca privada de Ecuador, la cual destaca con un 7% de representatividad en el sector bancario. El análisis se centró en la ciudad de Guayaquil como muestra, revelando los principales factores que afectan la fuerza laboral, su relación con la productividad y las preferencias entre incentivos intrínsecos y extrínsecos.

Ozuna (2017) realizó una investigación de naturaleza correlativa en México, titulada: La Cultura Organizacional y su Interacción con la Productividad de una Organización Financiera.

Este estudio confirmó la asociación positiva entre la cultura organizacional y la productividad en la sucursal de Santander en México. Esto implica que los empleados con una cultura organizacional sólida tienden a ser más productivos debido a su mejor gestión. Este fenómeno se atribuye a la relación entre ambos aspectos durante el cambio. Además, la investigación reveló que, de los 373 gerentes de área o sucursal encuestados, 181 mostraron niveles significativos de productividad debido a una cultura organizacional alta o bastante alta, lo que representa el 48.5% del total de la muestra.

Villavicencio D. (2019) en su trabajo de tesis bajo el título: Estructuración del proceso de diagnóstico de satisfacción laboral en el departamento de crédito y cartera de una entidad financiera. Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad de Guayaquil.

El propósito de esta investigación se centra en el proceso diagnóstico de la satisfacción laboral, donde se destacan las características inherentes a dicho proceso. Se concluyó que una de estas características se definía por la disponibilidad de tiempo y la colaboración de los empleados, junto con otros factores contextuales que se manifestaron durante el estudio. Se optó por emplear la metodología de sistematización de experiencias como una herramienta de aprendizaje, que consiste en reconstruir las experiencias pasadas para analizar de manera objetiva las acciones realizadas y contribuir al desarrollo de futuros proyectos en el ámbito organizacional. Para llevar a cabo el diagnóstico de satisfacción laboral, se emplearon técnicas como la observación y entrevistas, utilizando instrumentos como cuestionarios, guías de observación y guías de entrevista para recopilar la información necesaria.

2.2.2. Antecedentes Nacionales

Lizana D. y Samame R. (2021) titulan su investigación: La investigación tiene como título Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A, en el distrito de Olmos, 2019.

El objetivo principal de este estudio es evaluar el grado de motivación laboral entre los empleados de la empresa Caja Sullana S.A. Dada. Se empleó una metodología descriptiva-correlacional en este estudio, con una muestra de 30 empleados. Se utilizó la escala de Cronbach como herramienta de medición. Los resultados revelaron que el 80% de los colaboradores expresaron satisfacción en varios aspectos de su trabajo en la empresa, indicando un grado de compromiso con la organización. Sin embargo, algunos empleados permanecen insatisfechos debido a la presión ejercida por el gerente para superar las metas establecidas. Se evidencia que la motivación laboral impacta en la productividad individual de cada empleado. Se proporciona a los trabajadores información y capacitación acerca de la importancia de la satisfacción sindical en la empresa y cómo esta afecta su rendimiento.

Chacaltana y Yamada (2017), en su documento de investigación titulado: Calidad del empleo y rendimiento laboral en el Perú, examinan los niveles de empleo y productividad en el país, así como la relación entre estas dos variables, utilizando datos de encuestas de hogares y cuentas nacionales recopilados entre los años 2000 y 2006.

Durante el periodo 2005-2006, menos del 25% de los trabajadores reportaron tener acceso a al menos uno de los beneficios laborales estipulados por la legislación peruana. El análisis concluye resaltando la alta informalidad laboral, especialmente en el sector financiero, donde menos del 10% de los trabajadores tienen acceso a los beneficios laborales.

El título del estudio de Flores E. (2017) es Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores de la Financiera Crediscotia – Huaraz. El objetivo principal de este estudio fue investigar la influencia de las condiciones laborales en el desempeño de los colaboradores de la Financiera Crediscotia en Huaraz.

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y se enmarcó en un diseño de investigación no experimental, específicamente descriptivo y transversal. La muestra consistió en 14 colaboradores, quienes fueron evaluados mediante un cuestionario. La totalidad de los colaboradores señala que la empresa tiene planes concretos dirigidos a mejorar constantemente su desempeño laboral. Asimismo, el 93% de ellos indica que las condiciones laborales impactan en su rendimiento en las actividades diarias en la Financiera Crediscotia - Huaraz.

Gutiérrez P.; Huamán F. (2017) Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera uno Oechsle – Huancayo. La financiera Uno Oechsle es una entidad dedicada a otorgar tarjetas de créditos a clientes calificados y a la venta de seguros de protección a la tarjeta de crédito OH!

El propósito de este estudio es examinar cómo la motivación laboral afecta la productividad, con el objetivo de diagnosticar y entender su impacto específico en la financiera UNO OECHSLE. Se aplicó el método científico, empleando en general métodos analíticos, sintéticos, inductivos y deductivos. Específicamente, se consideró adecuado utilizar el método histórico y el estadístico. La investigación se clasifica como aplicada y explicativa, y el diseño utilizado fue no experimental de tipo transversal o transaccional. Tras examinar los resultados, se determinó que existe una relación entre la motivación laboral y la productividad.

Chávez E. (2017) en su tesis: Conflictos laborales y su impacto en el rendimiento comercial en la institución financiera Micredit Perú 2016 de la Universidad Privada del Norte.

Las conclusiones extraídas de este estudio son las siguientes: Se encontró una correlación significativa y negativa entre el número de conflictos laborales y la productividad comercial en la financiera MICREDIT PERU durante el año 2016, con un coeficiente de correlación de $r = -0.9178$. Durante ese año, la empresa registró un total de 137 conflictos laborales, de los cuales 78 fueron clasificados como muy graves, 33 como graves y 26 como leves.

2.3. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

a) Variable Condiciones Laborales:

Chiavenato (2009) explica que las condiciones laborales se refieren a las circunstancias físicas en las que un trabajador se encuentra al ocupar un puesto en una organización. Esto incluye el entorno físico que rodea al empleado mientras desempeña sus tareas (p.334)

Chiavenato (2009) también indica que la higiene ocupacional se enfoca en las condiciones del ambiente laboral que garantizan tanto la salud física como mental, así como el bienestar general de los individuos.

Desde la perspectiva de la salud física, el ambiente laboral es el foco de la higiene ocupacional, la cual tiene como objetivo prevenir la exposición del cuerpo humano a diversos agentes externos, como el ruido, la calidad del aire, la temperatura, la humedad, la iluminación y las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo.

Según Cortez Diaz (2002), la condición laboral se describe como cualquier atributo del lugar de trabajo que pueda tener un efecto importante en la creación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador (p.37).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, los elementos que configuran el entorno físico y social laboral, así como los aspectos específicos del trabajo, tienen un impacto en la salud del trabajador y afectan las habilidades intelectuales y el potencial creativo del individuo.

En resumen, la condición laboral se refiere a cualquier aspecto o característica del entorno de trabajo que podría afectar el bienestar físico y social del personal.

❖ **Dimensión Condiciones de Seguridad**

La repentina transición de muchas empresas del entorno de oficina al trabajo remoto ha ocurrido sin seguir los estándares de salud y estabilidad que normalmente se aplicarían a las instalaciones de los empleadores, incluyendo roles y responsabilidades claros para asegurar el bienestar físico y mental de los empleados. No obstante, las condiciones físicas y ambientales del hogar como oficina, junto con los hábitos laborales correspondientes, son de vital importancia para que los trabajadores puedan desempeñarse de manera remota y efectiva (OIT, 2020).

Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las condiciones laborales comprenden cualquier atributo del entorno de trabajo que pueda tener un impacto significativo en la creación de riesgos para la estabilidad y la salud de los empleados, ya sea en una empresa pública o privada.

Figura 4

Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad



Nota. La figura está referida a los factores de riesgo derivadas de las condiciones de seguridad. Adaptada de Fuente:<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>, 021

El uso de los espacios laborales no debe generar peligros para la seguridad y la salud de los empleados.

¿Qué son los lugares de trabajo?

Las zonas de trabajo son los espacios dentro del lugar de trabajo o áreas donde el empleado debe estar presente o a los que puede acceder debido a su actividad laboral.

¿Qué riesgos existen en los lugares de trabajo?

Figura 5

Riesgos que ocurren en el lugar del trabajo

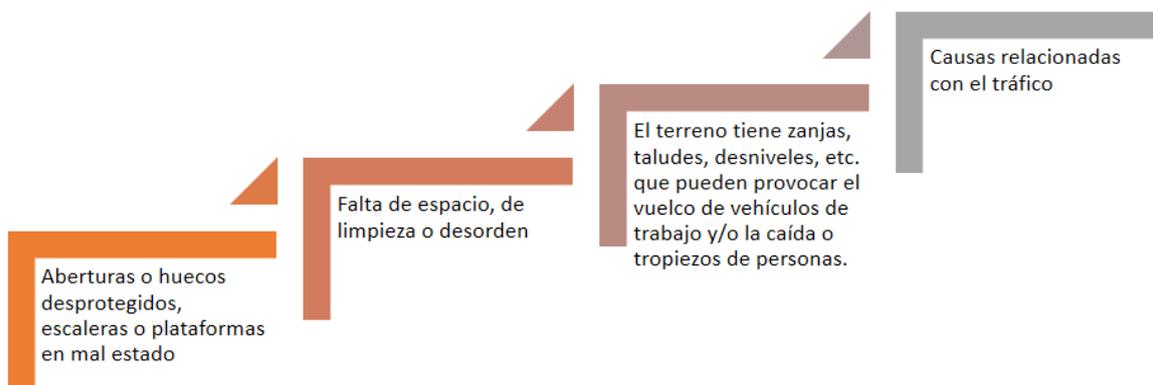


Nota. La figura nos muestra los riesgos que ocurren en el lugar del trabajo

¿Qué causas producen los accidentes en los lugares de trabajo?

Figura 6

Causas que producen los accidentes en los lugares de trabajo

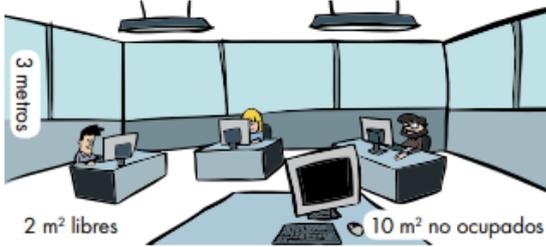


Nota. La figura nos muestra las causas que producen los accidentes en los lugares de trabajo

Los lugares donde un empleado desempeña sus funciones deben satisfacer ciertos criterios relacionados con su construcción, organización, limpieza, mantenimiento, señalización, ambiente, iluminación, higiene, instalaciones recreativas, calidad de los materiales y estructuras.

Figura 7

Vías de seguridad

Lugares de trabajo	
<p>Espacios de trabajo y zonas peligrosas</p> <p>Los espacios de trabajo y zonas peligrosas deben disponer de unas dimensiones tales que permitan la realización del trabajo sin peligro alguno y en condiciones ergonómicas adecuadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 metros de altura desde el piso hasta el techo. No obstante, en locales comerciales, de servicios, oficinas y despachos, la altura podrá reducirse a 2,5 metros. • 2 metros² de superficie libre por trabajador. • 10 metros³, no ocupados, por trabajador. <p>Las máquinas y equipos de trabajo se deben distribuir adecuadamente dentro del espacio disponible en el local. Para evitar el cruce entre personas y materiales se deben ordenar las actividades siguiendo el proceso productivo, y además disponer las herramientas, útiles de trabajo, materiales, etc. cerca del puesto de trabajo para evitar desplazamientos innecesarios.</p> <p>Existirá una separación suficiente entre los elementos materiales existentes en el puesto de trabajo para poder trabajar en condiciones de seguridad, salud y bienestar.</p>	 <p>El diagrama muestra un espacio de trabajo con tres trabajadores en puestos de trabajo. Se indican las siguientes dimensiones y zonas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Una altura de 3 metros desde el piso hasta el techo. Una zona de 2 m² libre por trabajador. Una zona de 10 m³ no ocupados por trabajador.

Nota. La figura describe los lugares de trabajo, espacios de trabajo y zonas peligrosas. obtenidas de la Fuente: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>, 2021

Figura 9

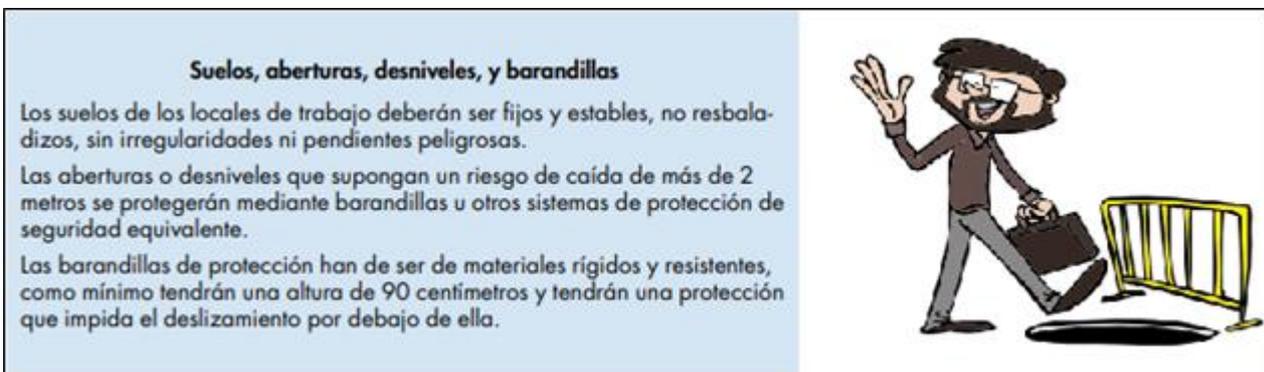
Vías de seguridad

Vías de circulación	
<p>Las vías de circulación de los lugares de trabajo deberán ser utilizadas conforme a su uso previsto y con total seguridad para los que circulen por ellas. Las puertas exteriores deben tener una anchura mínima de 80 centímetros y 1 metro para los pasillos.</p> <p>La anchura de las vías por las que puedan circular medios de transporte y peatones deberá permitir su paso simultáneo con una separación de seguridad suficiente. Siempre que sea necesario para garantizar la seguridad de los trabajadores, el trazado de las vías de circulación deberá estar claramente señalizado.</p>	 <p>El diagrama muestra un espacio de circulación con un camión azul y un peatón. Se indican las siguientes características de las vías:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las vías de circulación deben estar claramente señalizadas con líneas amarillas. Las puertas exteriores deben tener una anchura mínima de 80 centímetros y 1 metro para los pasillos. La anchura de las vías debe permitir el paso simultáneo de vehículos y peatones con una separación de seguridad suficiente.

Nota. La figura nos muestra las vías de circulación, obtenido de la Fuente: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>, 2021

Figura 8

Suelos, aberturas, desniveles y barandillas



Nota. En la figura nos describe sobre los suelos, aberturas, desniveles y **Fuente:**

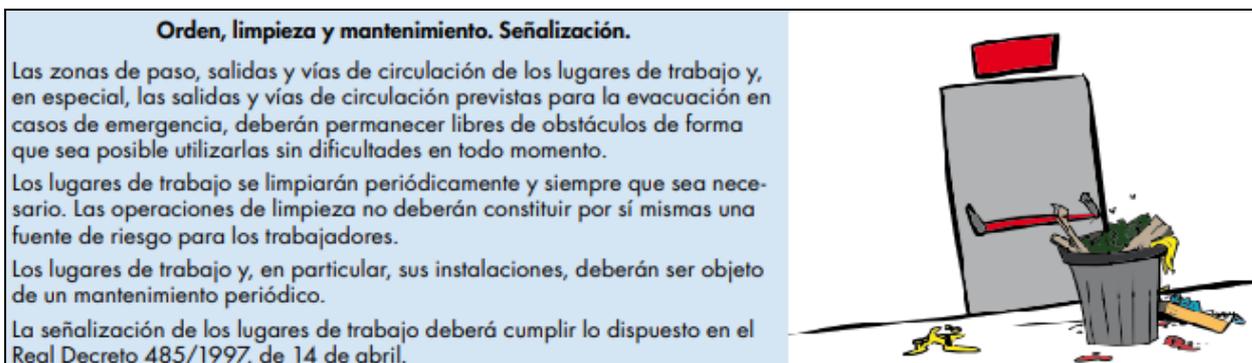
<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>, 2021

Nota. En la figura nos describe sobre los suelos, aberturas, desniveles y **Fuente:**

<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>, 2021

Figura 9

Orden, limpieza, mantenimiento, señalización



Nota. En la figura nos describe sobre el orden, limpieza, mantenimiento, señalización

Los equipos de trabajo

Los equipos de trabajo se refieren a cualquier tipo de maquinaria, dispositivo, instalación o herramienta empleada durante la realización de las tareas laborales.

Los principales equipos de trabajo son los siguientes:

✓ Maquinas

✓ Herramientas

Instalaciones eléctricas

❖ Dimensión Condiciones Higiénicas

La higiene y la seguridad son componentes esenciales de un conjunto de medidas dirigidas a prevenir accidentes y enfermedades laborales en el entorno de trabajo. El propósito principal es reducir al mínimo los riesgos y capacitar a los empleados para que eviten acciones que puedan comprometer su salud.

✓ La higiene y la seguridad en el trabajo

La higiene y la seguridad forman parte de un conjunto de medidas destinadas a prevenir accidentes y enfermedades laborales en el entorno de trabajo. El propósito es reducir al mínimo los riesgos y proporcionar capacitación a los empleados para que eviten acciones que puedan comprometer su salud.

✓ La capacitación del personal

Disponer de un servicio de seguridad y salud no solo salvaguarda la vida de los empleados, sino que también reduce los riesgos, previene lesiones y enfermedades, y protege el capital humano de la empresa.

Además, preserva la salud financiera de la empresa. No se limita únicamente a las multas por no cumplir con las regulaciones, sino que también implica proteger los activos en funcionamiento y los costos asociados con enfermedades o accidentes laborales. (Destino Negocio, 2015)

❖ **Dimensión Condiciones Ergonómicas**

¿Que es la ergonomia?

De acuerdo con Arcos (2021), la ergonomía es un campo multidisciplinario de la ciencia aplicada que busca ajustar productos, sistemas y el entorno físico a las características, limitaciones y requerimientos de los usuarios, con el propósito de mejorar su eficacia, estabilidad y bienestar.

Implementar la ergonomía en el entorno laboral promoverá condiciones laborales más saludables y seguras, así como también mejorará el rendimiento en el lugar de trabajo.

También se puede expresar que la ergonomía es un campo que aborda una variedad extensa de condiciones laborales que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, como la iluminación, la vibración, la temperatura, el ruido, el diseño del entorno laboral, los instrumentos, las máquinas, los espacios de trabajo, los horarios laborales, los períodos de descanso, entre otros.

El objetivo de aplicar la ergonomia en el trabajo

- El propósito principal de la ergonomía es preservar el bienestar físico de las personas).
- Incrementar el nivel de satisfacción de los usuarios (bienestar emocional) con el resultado directo de potenciar la eficacia y el desempeño.

Beneficios que aporta la ergonomía en el ambiente de trabajo

Los impactos en la salud del trabajador suelen reflejarse en trastornos musculoesqueléticos, problemas de circulación y contracturas musculares, que a menudo se manifiestan como dolores en la espalda, el cuello y molestias en las muñecas, piernas y fatiga ocular. Muchos de estos problemas de salud laboral pueden evitarse en gran medida mediante un diseño ergonómico adecuado del lugar de trabajo.

❖ Dimensión Condiciones Psicosociales

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020), los factores psicosociales se refieren a las interacciones entre el entorno laboral, las condiciones organizativas, y la satisfacción laboral por un lado, y las habilidades, necesidades, cultura y circunstancias personales del trabajador fuera del trabajo por el otro.

b) Variable Productividad Laboral

La productividad se entiende como la relación entre la producción de bienes y servicios y la utilización de recursos. En el contexto de la construcción, la eficiencia productiva evalúa el desempeño o los resultados obtenidos de talleres, maquinaria, equipos de trabajo y personal empleado (Vogel, 2012).

Medición de la productividad

Prokopenko (1989) propone dos enfoques: el primero consiste en medir el tiempo de trabajo, asumiendo que este es constante para llevar a cabo ciertas tareas fundamentales; el segundo, llamado procedimiento de muestreo, implica calcular el porcentaje de tiempo que cada empleado dedica a sus labores, dividiendo las horas trabajadas entre las horas disponibles. Esto permite obtener un indicador de eficacia, lo

que sugiere que un incremento en la interacción conlleva una mejora en el desempeño personal.

¿Cómo mejorar la productividad laboral?

La gestión de la productividad se basa en reconocer a los empleados como el factor crucial para alcanzarla. Aunque la remuneración es considerada fundamental en este proceso, no constituye la totalidad de la gestión de la productividad. Una vez que los trabajadores perciben que su salario es justo, su capacidad motivadora disminuye y otros aspectos no monetarios se vuelven más relevantes (Hamilton, 1977).

La productividad en el trabajo remoto

Si quieres tener un día de clima productivo, ¿quién mejor para pasarte que eso?, lo bueno de trabajar desde casa es que no tienes que pelear con el tráfico para llegar al trabajo, a los centros de estudio, a las tiendas, etc.

La productividad es posible a través del teletrabajo, y se obtiene capacitación constante y continua, disciplina y orden que son esenciales para lograr la productividad. Los trabajadores con hábitos pueden completar sus tareas rutinarias en el tiempo señalado.

La falsa productividad

La falsa productividad nace una vez que un empleado, dando ejemplo, plantea 5 tareas para el día y las completa con éxito, generando una sensación de productividad; sin embargo, al equiparar el número de horas dedicadas a realizarlo, se puede apreciar que el empleado no estaba utilizando sus recursos de manera eficiente.

❖ **Dimensión Eficiencia**

La eficiencia se define como la habilidad o capacidad para generar un efecto, así como el proceso mediante el cual se alcanza dicho efecto. El origen del término eficiencia se remonta al latín, eficienteña (significados.com, 2017).

La palabra "eficiencia" tiene su origen en el latín, eficienteña. De manera general, puede entenderse como la capacidad de impulsar a algo o alguien con el propósito de alcanzar una meta específica utilizando los recursos de manera más racional (Conceptos.de, 2019).

La eficiencia representa una capacidad o habilidad para generar un efecto, y también se refiere a la acción que conduce a dicho efecto. Esta palabra tiene su origen en el término latino eficienteña (significados.com, 2017).

¿Cómo mejorar la eficiencia del trabajo?

La eficiencia en el entorno laboral se caracteriza por realizar las actividades en el momento más adecuado. Los trabajadores y directivos eficientes logran llevar a cabo las tareas en el menor tiempo y con la menor cantidad de recursos posibles, empleando estrategias de gestión y optimización del tiempo (Trabajo y personal, 2018).

❖ **Dimensión Eficacia**

Cuando hablamos de eficiencia, nos referimos a la capacidad de alguien o algo para cumplir con su función designada o alcanzar los objetivos establecidos. Si bien comúnmente asociamos la eficiencia con las personas, también podemos aplicar este concepto a objetos, métodos, actitudes, políticas, y otros aspectos (Trabajo y Personal, 2018).

La eficiencia y la eficacia son dos conceptos de gran relevancia tanto en el ámbito laboral como en la planificación y gestión de cualquier actividad en general. Se definen como dos aspectos fundamentales en la evaluación de desempeño de individuos (Trabajo y personal, 2018).

Componentes para la efectividad laboral

Las ideas principales del artículo "¿Cómo mejorar la eficacia?" de Pablo Maella, publicado en Executive Excellence (InfoJobs, 2018), sostienen que la eficacia del talento humano de una organización se fundamenta en los siguientes aspectos, según el acuerdo con el autor:

Figura 10

Componentes de la efectividad laboral



Nota. La figura nos muestra los componentes de la productividad

La eficacia se caracteriza por la medición del cumplimiento de objetivos. Aunque se emplea de manera similar a la eficiencia, es importante comprender que puede considerarse sinónimo de efectividad, que se refiere a la capacidad de alcanzar el resultado deseado. (Real Organización, 2013)

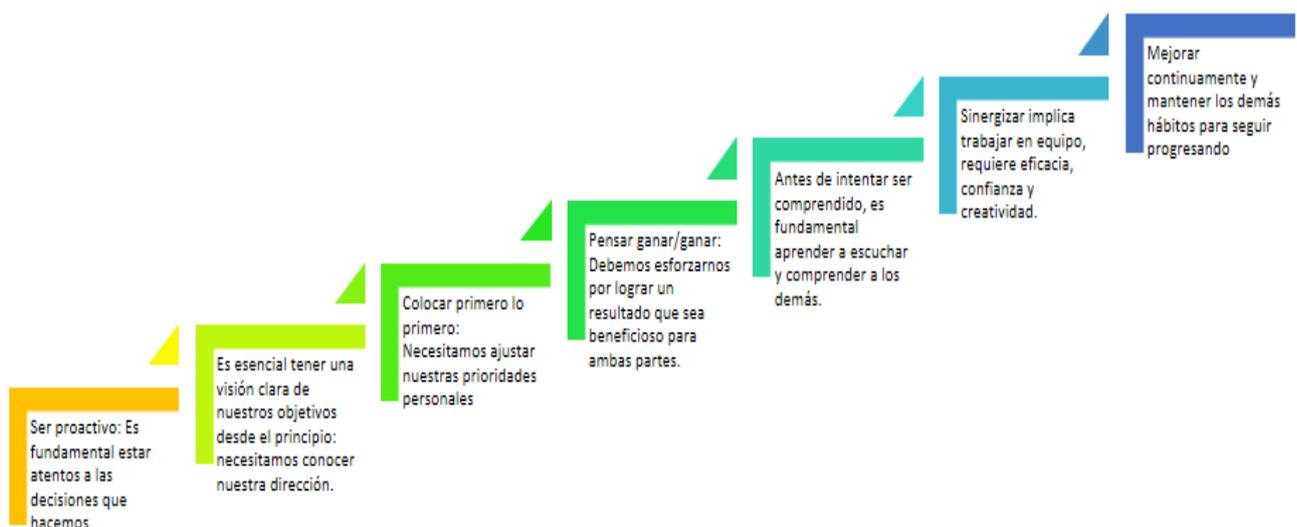
El concepto de eficiencia proviene del verbo latino “efficere”, que significa lograr, realizar o recibir como resultado. Cuando una persona se da cuenta de la eficacia de su trabajo, su tiempo se gasta mucho más y el grado de su calma aumenta, porque sentirá que está realizando eficazmente sus tareas diarias (Gerencia.com, 2018).

Hábitos de la efectividad

Según Covey (2012), en su obra *Los siete hábitos de las personas altamente efectivas*, ofrece una descripción detallada de estos hábitos, destacando algunos en particular:

Figura 11

Hábitos de personas altamente efectivas



Nota. La figura nos muestra los hábitos de personas altamente efectivas

- *Marco Conceptual*

Condiciones laborales	Se refiere al entorno físico en el que se encuentra un empleado mientras desempeña su función en la empresa (Chiavenato 2009).
Condiciones de seguridad	Las condiciones de estabilidad se refieren a las circunstancias físicas que pueden propiciar accidentes laborales. Los elementos de riesgo asociados a estas condiciones son recursos que, al estar presentes en el entorno laboral, pueden afectar la salud del trabajador (OIT, 2020).
Condiciones higiénicas	Son parte de un conjunto de medidas destinadas a prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo (Destino Negocio, 2015).
Condiciones Ergonómicas	La ergonomía es una disciplina multidisciplinaria que busca adaptar productos, sistemas y entornos construidos a las propiedades, restricciones y necesidades de los usuarios para mejorar su eficiencia, estabilidad y bienestar (Arcos, 2021)
Condiciones Psicosociales	Según la OIT (2020), los factores psicosociales son la interacción entre el trabajo, su entorno, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización, junto con las habilidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo.
Productividad Laboral	La productividad se define como la proporción entre la cantidad de bienes y servicios generados y la cantidad de recursos empleados. En un contexto específico, su rendimiento evalúa la eficacia o ventajas de talleres, maquinaria, equipos de trabajo y empleados (Vogel, 2012)
Eficiencia	La eficiencia se refiere a una ventaja o habilidad para alcanzar un resultado deseado. Asimismo, implica la acción mediante la cual se logra este resultado. El término eficiencia tiene su origen en el latín "efficientia" (Significados.com, 2017)
Eficacia.	Hacemos alusión a alguien o a algo que practica la funcionalidad para la cual ha sido designado (Trabajo y personal, 2018)
Efectividad	La efectividad se describe como la medición del logro de un objetivo, utilizando una implementación que cumple con las reglas

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.

3.2. Hipótesis Específicas

1) Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022

2) Existe una relación significativa entre las condiciones higiénicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.

3) Existe una relación significativa entre las condiciones ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.

4) Existe una relación significativa entre las condiciones psicosociales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.

3.3. Variables

a. Variable 1:

Condiciones laborales

b. Variable 2:

Productividad laboral

1.1.1.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1 Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V1): Condiciones laborales	Según Chiavenato (2009) señala "Las condiciones laborales son las circunstancias físicas en las que el colaborador se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al colaborador mientras desempeña un cargo" (p.334)	Para determinar los aspectos de las condiciones laborales de los colaboradores, se obtendrá la respuesta de los 21 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Condiciones de seguridad	Riesgo mecánico	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> ● Muy de acuerdo ● De acuerdo ● Ni de acuerdo ni en desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo
			Condiciones higiénicas	Riesgo físico Riesgo químico Riesgo biológico	
			Condiciones ergonómicas	Adaptación del trabajador al entorno laboral	
			Condiciones psicosociales	Trabajo bajo presión Trabajo de acuerdo a sus capacidades Carga laboral Apoyo laboral Remuneración Sentimiento de seguridad laboral	
VARIABLE (V2): Productividad laboral	La productividad del trabajo evalúa la capacidad de los trabajadores de una empresa para generar valor agregado. Quispe (2017)	Para determinar los aspectos de las condiciones laborales de los colaboradores, se obtendrá la respuesta de los 12 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Eficiencia	Logro de resultados	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> ● Muy de acuerdo ● De acuerdo ● Ni de acuerdo ni en desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo
			Eficacia	Nivel de capacidad	
			Efectividad	Cumplimiento de objetivos	

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Método General de la Investigación

En los procesos de investigación se emplearán como base estructural los métodos científicos, los cuales guiarán la realización de investigaciones de tipo HIPOTÉTICO-DEDUCTIVO. Estos procedimientos constan de diversas etapas fundamentales: la observación detallada del fenómeno bajo estudio, la elaboración de supuestos para explicarlo, la deducción de implicaciones o afirmaciones derivadas de nuestras hipótesis, y la validación mediante la contrastación de los enunciados deducidos con la realidad, a través del análisis de datos o fenómenos y su coherencia con el marco teórico. Este proceso conlleva una síntesis cognitiva se considera valida.

4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque de investigación utilizado es de naturaleza BÁSICA; según Hernández (2018), este tipo de investigación es denominado como pura, teórica o dogmática. Se distingue por surgir de una estructura teórica y mantenerse dentro de ella. El propósito es avanzar en el conocimiento científico, sin descuidar los beneficios prácticos.

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

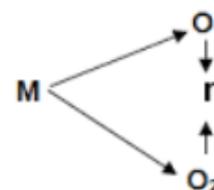
La investigación adopta un enfoque correlacional, ya que, siguiendo la sugerencia de Gómez M. M. (2006), el estudio adopta un enfoque correlacional al identificar las condiciones fundamentales del trabajo y su impacto en la productividad laboral.

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio adopta un diseño no experimental de tipo transversal, según Sampieri (2018), debido a que no se realizaron manipulaciones en las variables. La información recopilada se obtuvo simultáneamente de la muestra, sin cambios en las condiciones durante el estudio.

Donde:

M = Muestra de investigación
O1 = Observación de la variable 1: Condiciones laborales
O2 = Observación de la variable 2: Productividad laboral
r = Correlación de las variables de estudio



4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. Población de Estudio

Según Oseda (2008), la población se define como el conjunto completo de observaciones examinadas, mientras que la muestra representa una parte de esa población que exhibe las características específicas seleccionadas y definidas para el estudio de investigación.

Desde esta perspectiva, la población examinada consiste en todos los miembros del personal administrativo de la institución durante el año 2022, lo cual suma un total de 20 colaboradores. Estos individuos proporcionan información detallada sobre las condiciones laborales y la productividad a través de sus respuestas.

4.5.2 Tamaño de la Muestra

La muestra es representativa del censo, dado que se incluyó el 100% de la población, abarcando un número significativo de encuestados. De acuerdo con (Sampieri, 2018), una muestra representativa del censo implica que todas las unidades de investigación se consideran como muestra.

Total, de la muestra = 20 colaboradores (directivos y personal administrativo)

4.5.3 Criterios de Inclusión y Exclusión

Inclusión: Todos los empleados que desempeñan funciones administrativas en la institución.
Exclusión: Los líderes y propietarios de la empresa podrían tener una perspectiva parcial sobre las variables en estudio.

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Se empleará la metodología de la encuesta, según Bernal C. (2010), la cual se administrará al grupo objetivo correspondiente. Este método facilitará la recopilación de datos de los integrantes de la institución.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados para recopilar datos serán dos cuestionarios: uno enfocado en las condiciones laborales y otro en la productividad laboral. No se ha establecido un tiempo estimado para completarlos. Ambos cuestionarios han sido adaptados y seleccionados de autores reconocidos por su amplia aplicabilidad.

Estos cuestionarios pueden encontrarse en los anexos.

4.6.3. Procedimiento de recolección de datos

De acuerdo con Sampieri (2018), como resultado del análisis de datos, se llevarán a cabo una serie de métodos estadísticos relacionados con las hipótesis planteadas en esta investigación. Además, se utilizarán tablas de frecuencias, gráficos y análisis mediante cálculos específicos para alcanzar los objetivos establecidos. Esto permitirá establecer una base sólida en línea con los objetivos de la investigación.

La fuente principal de información para este estudio fue el cuestionario, el cual desempeña un papel fundamental en la recopilación de datos necesarios para la investigación.

4.6.3.2 Confiabilidad

Se evaluó la confiabilidad utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach para cada una de las variables investigadas. A continuación, presentamos los valores obtenidos en las tablas siguientes:

Estadísticas de fiabilidad condiciones laborales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	21

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Estadísticas de fiabilidad productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	12

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
+/-1.00	Correlación negativa y positiva perfecta
+/-0.80	Correlación negativa y positiva muy fuerte
+/-0.60	Correlación negativa y positiva fuerte
+/-0.40	Correlación negativa y positiva moderada
+/-0.20	Correlación negativa y positiva débil
+/-0.00	Probablemente no existe correlación

Interpretación

Tomando en uso el programa SPSS versión 25, calculamos el nivel de confiabilidad

Instrumentos	Preguntas	Alfa de Crombach	Baremo
Condiciones laborales	21	0,947	Totalmente de acuerdo
Productividad	12	0,952	Totalmente de acuerdo

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos se desarrolló de la siguiente manera:

Figura 12

Procedimiento para la recolección de datos



Nota. La figura nos muestra el procedimiento para la recolección de datos

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Las consideraciones para la redacción del trabajo fue lo siguiente:

Figura 13

Consideraciones para la redacción de la investigación



Nota. La figura nos muestra las consideraciones para la redacción de la investigación

La investigación que se presenta es de mi auditoria, y me comprometo a llevar a cabo conforme a las normas establecidas para la investigación científica.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Se presenta resultados del trabajo de investigación Condiciones laborales y productividad del laboral en la agencia tambo mibanco-2022.

5.1.1 Análisis e interpretación de la variable Condiciones laborales de colaboradores en la agencia tambo mibanco-2022

Las dimensiones de la variable fueron: Condiciones de seguridad, Condiciones higiénicas, Condiciones ergonómicas, Condiciones psicosociales.

Tabla 2

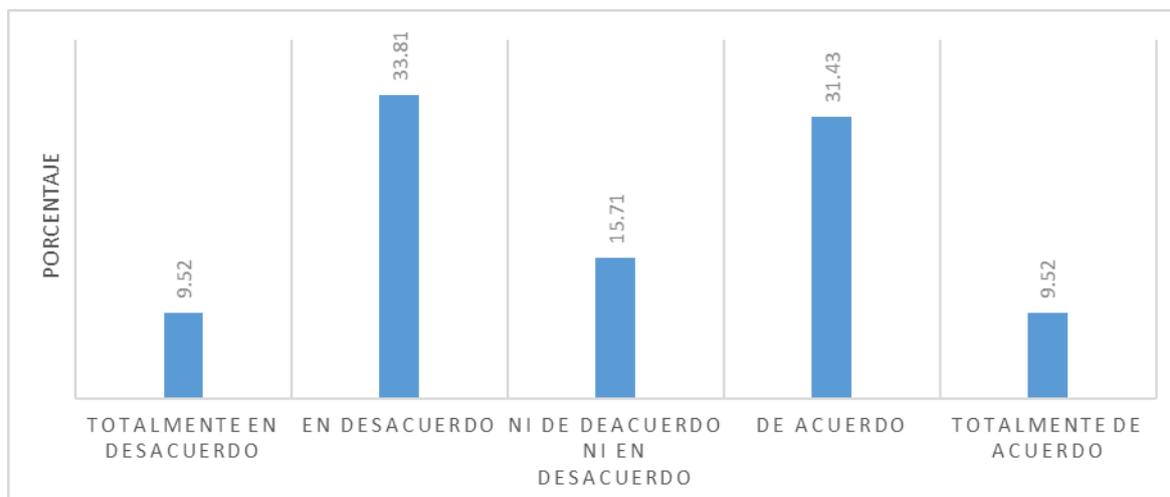
Condiciones laborales de los colaboradores en la Agencia Mibanco-2022

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	40	0.095	9.52
En desacuerdo	142	0.338	33.81
Ni de acuerdo ni en De acuerdo	66	0.157	15.71
De acuerdo	132	0.314	31.43
Totalmente de acuerdo	40	0.095	9.52
Total	420	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 14

Condiciones laborales de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

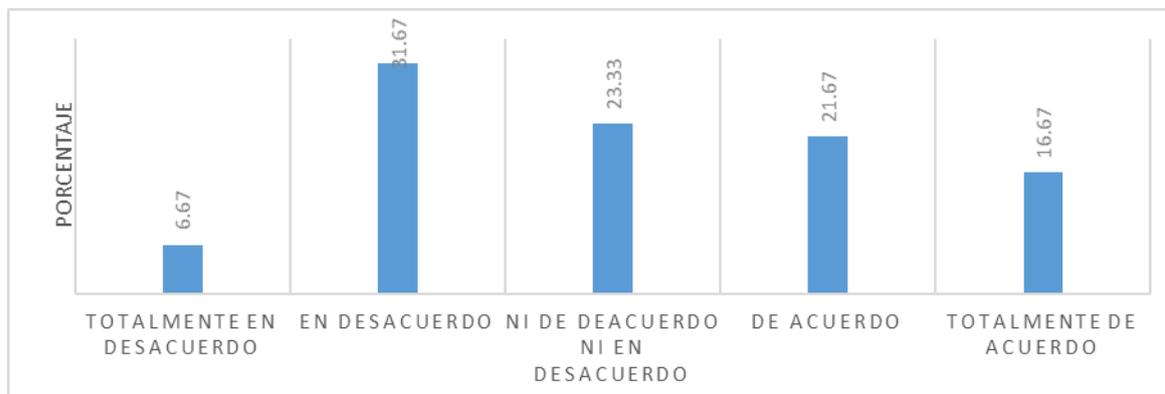
Totalmente en desacuerdo	9.5% señalaron que están totalmente en desacuerdo con las condiciones laborales de los colaboradores
En desacuerdo	33.8% indicaron que están en desacuerdo con las condiciones laborales de los colaboradores
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15.7 % indicaron que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo con las condiciones laborales de los colaboradores
De acuerdo	31.4% indicaron que están de acuerdo con las condiciones laborales de los colaboradores
Totalmente de acuerdo	9.5 % indicaron que están totalmente de acuerdo
...de acuerdo con las condiciones laborales de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022	

Tabla 3

Condiciones de seguridad en la agencia Tambo Mibanco-2022

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	4	0.067	6.67
En desacuerdo	52	0.867	86.67
Ni de acuerdo ni en De acuerdo	4	0.067	6.67
De acuerdo	0	0.000	0.00
Totalmente de acuerdo	0	0.000	0.00
Total	60	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta

Figura 15*Condiciones de seguridad en la agencia Tambo Mibanco-2022*

Fuente: Tabla 4

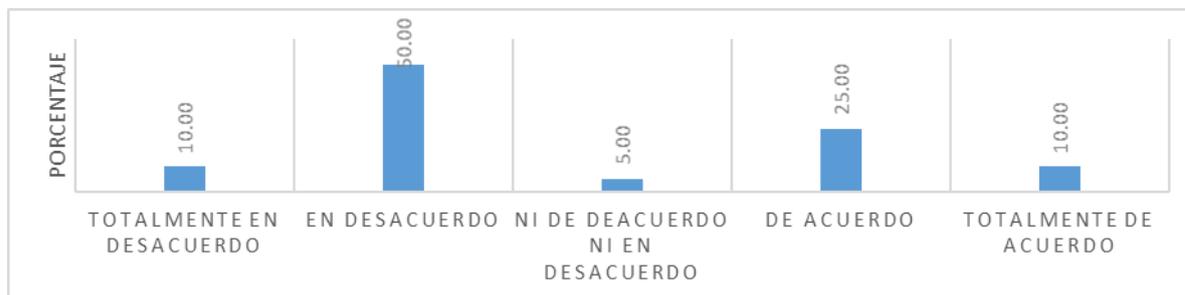
Interpretación:

Totalmente en desacuerdo	6.7% señalo que están totalmente en desacuerdo con las condiciones de seguridad
En desacuerdo	86.7% indico que están en desacuerdo con las condiciones laborales de los colaboradores
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23.3 % indico que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo con las condiciones de seguridad
De acuerdo	21.7% indicaron que están de acuerdo con la condiciones de seguridad
Totalmente de acuerdo	16.7 % indico que está totalmente de acuerdo con las condiciones de seguridad
...de acuerdo con las condiciones de seguridad de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022	

Tabla 4*Condiciones higiénicas en la Agencia Tambo Mibanco-2022*

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	10	0.100	10.00
En desacuerdo	50	0.500	50.00
Ni de acuerdo ni en De acuerdo	5	0.050	5.00
De acuerdo	25	0.250	25.00
Totalmente de acuerdo	10	0.100	10.00
Total	100	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 16*Condiciones higiénicas en la Agencia Tambo Mibanco-2022*

Fuente: Tabla 5

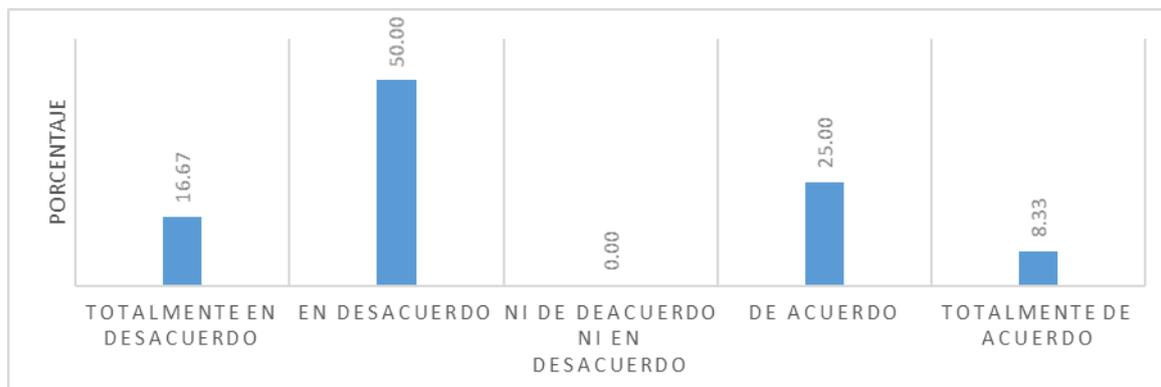
Interpretación:

Totalmente en desacuerdo	10% señalo que están totalmente en desacuerdo con las condiciones higiénicas
En desacuerdo	50% indico que están en desacuerdo con las condiciones higiénicas
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5 % indico que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo con las condiciones higiénicas
De acuerdo	25% indicaron que están de acuerdo con la condiciones higiénicas
Totalmente de acuerdo	10 % indico que está totalmente de acuerdo con las condiciones higiénicas
...de acuerdo con las condiciones higiénicas de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022.	

Tabla 5*Condiciones ergonómicas en la Agencia Tambo Mibanco-2022*

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	10	0.167	16.67
En desacuerdo	30	0.500	50.00
Ni de acuerdo ni en De acuerdo	0	0.000	0.00
De acuerdo	15	0.250	25.00
Totalmente de acuerdo	5	0.083	8.33
Total	60	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 17*Condiciones Ergonómicas en la Agencia Tambo Mibanco-2022*

Fuente: Tabla 6

Interpretación:

Totalmente en desacuerdo	16.7% señalo que están totalmente en desacuerdo con las condiciones ergonómicas
En desacuerdo	50% indico que están en desacuerdo con las condiciones ergonómicas
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0 % indico que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo con las condiciones ergonómicas
De acuerdo	25% indicaron que están de acuerdo con la condiciones ergonómicas
Totalmente de acuerdo	8% indico que está totalmente de acuerdo con las condiciones ergonómicas
...de acuerdo con las condiciones ergonómicas de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022.	

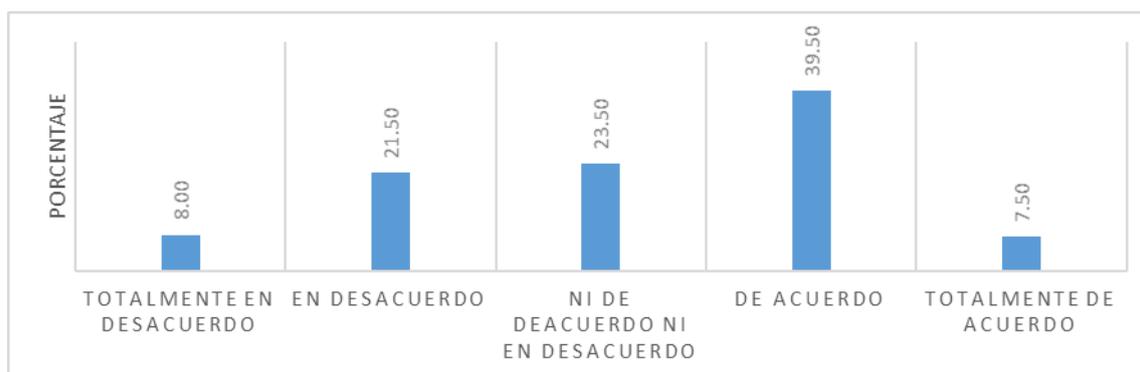
Tabla 6*Condiciones psicológicas en la Agencia Tambo Mibanco-2022*

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	16	0.080	8.00
En desacuerdo	43	0.215	21.50
Ni de acuerdo ni en De acuerdo	47	0.235	23.50
De acuerdo	79	0.395	39.50
Totalmente de acuerdo	15	0.075	7.50
Total	200	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 18

Condiciones psicosociales en la Agencia Tambo Mibanco-2022



Fuente: Tabla 8

Interpretación:

Totalmente en desacuerdo	8% señalo que están totalmente en desacuerdo con las condiciones psicosociales
En desacuerdo	21.5% indico que están en desacuerdo con las condiciones psicosociales
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23.5% indico que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo con las condiciones psicosociales
De acuerdo	39.5% indicaron que están de acuerdo con la condiciones psicosociales
Totalmente de acuerdo	7.5% indico que está totalmente de acuerdo con las condiciones psicosociales
...de acuerdo con las condiciones psicosociales de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022.	

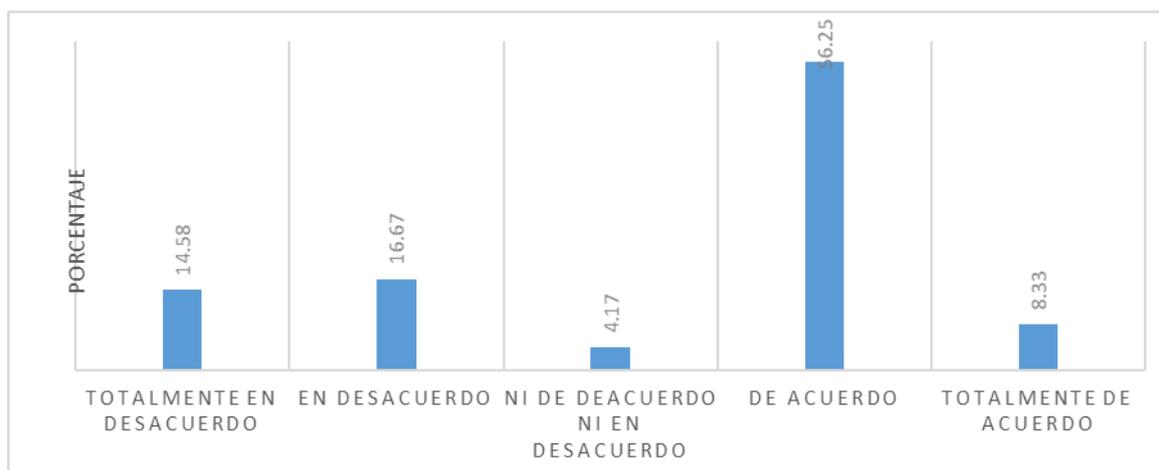
5.1.2 Análisis e interpretación de la variable productividad del laboral en la agencia tambo mibanco-2022”

Las dimensiones de la variable fueron: Eficiencia, Eficacia y Efectividad

Tabla 7*Productividad laboral de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022*

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	35	0.146	14.58
En desacuerdo	40	0.167	16.67
Ni de acuerdo ni en De acuerdo	10	0.042	4.17
De acuerdo	135	0.563	56.25
Totalmente de acuerdo	20	0.083	8.33
Total	240	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 19*Productividad laboral de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022*

Fuente: Tabla 9

Interpretación:

Totalmente en desacuerdo	14.6% señalaron que están totalmente en desacuerdo con la productividad laboral
En desacuerdo	16.7% indicaron que están en desacuerdo con la productividad laboral
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4% indicaron que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo con la productividad laboral
De acuerdo	56.2% indicaron que están de acuerdo con la productividad laboral
Totalmente de acuerdo	8.3% indicaron que está totalmente de acuerdo con la productividad laboral
...de acuerdo con la productividad laboral de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022.	

Tabla 8

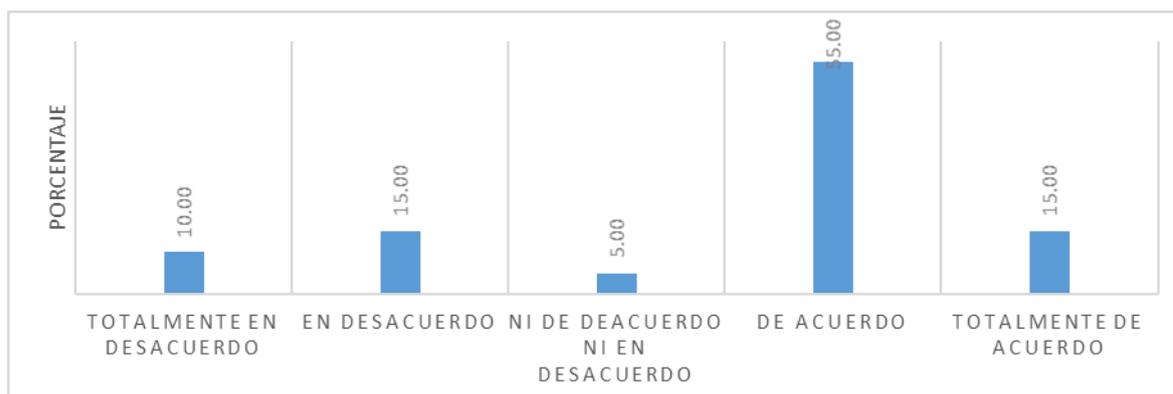
Eficiencia laboral de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	10	0.100	10.00
En desacuerdo	15	0.150	15.00
Ni de acuerdo ni en De acuerdo	5	0.050	5.00
De acuerdo	55	0.550	55.00
Totalmente de acuerdo	15	0.150	15.00
Total	100	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 20

Eficiencia de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022



Fuente: Tabla 10

Interpretación:

Totalmente en desacuerdo	10% señalo que están totalmente en desacuerdo con la eficiencia
En desacuerdo	15% indico que están en desacuerdo con la eficiencia
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5% indico que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo con la eficiencia
De acuerdo	55% indicaron que están de acuerdo con la eficiencia
Totalmente de acuerdo	15% indico que está totalmente de acuerdo con la eficiencia de los colaboradores
... de acuerdo con la la eficiencia de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022.	

Tabla 9

Eficacia laboral de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	15	0.188	18.75
En desacuerdo	10	0.125	12.50
Ni de acuerdo ni en De acuerdo	5	0.063	6.25
De acuerdo	50	0.625	62.50
Totalmente de acuerdo	0	0.000	0.00
Total	80	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 21

Eficacia laboral de los trabajadores en la Agencia Tambo Mibanco-2022



Fuente: Tabla 11

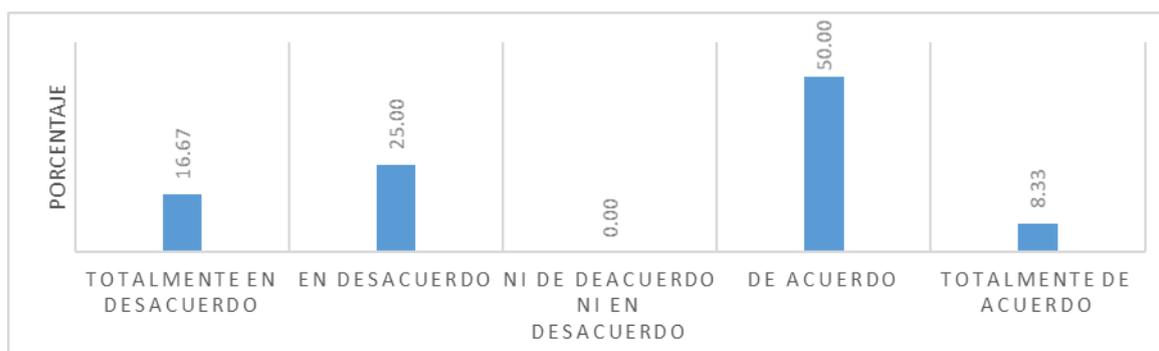
Interpretación:

Totalmente en desacuerdo	18.8% señalo que están totalmente en desacuerdo con la eficacia
En desacuerdo	12.5% indico que están en desacuerdo con la eficacia
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6.2% indico que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo con la eficacia
De acuerdo	62.5% indicaron que están de acuerdo con la eficacia
Totalmente de acuerdo	0% indico que está totalmente de acuerdo
...de acuerdo con la eficacia de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022.	

Tabla 10*Efectividad de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022*

	ni	hi	Hi*100%
Totalmente en desacuerdo	10	0.167	16.67
En desacuerdo	15	0.250	25.00
Ni de acuerdo ni en De acuerdo	0	0.000	0.00
De acuerdo	30	0.500	50.00
Totalmente de acuerdo	5	0.083	8.33
Total	60	1	100

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 22*Efectividad laboral de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022*

Fuente: Tabla 12

Interpretación:

Totalmente en desacuerdo	16.7% señalo que están totalmente en desacuerdo con la efectividad, por otro lado
En desacuerdo	25% indico que están en desacuerdo con la efectividad
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0% indico que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo con la efectividad
De acuerdo	50% indicaron que están de acuerdo con la efectividad
Totalmente de acuerdo	0% indico que está totalmente de acuerdo
...de acuerdo con el 8,3% indico que está totalmente de acuerdo con la efectividad de los colaboradores en la Agencia Tambo Mibanco-2022	

5.1.2 Análisis e interpretación de la variable productividad del laboral en la agencia tambo mibanco-2022”

Las dimensiones de la variable fueron: Eficiencia, Eficacia y Efectividad

5.2 Contraste de hipótesis

5.2.1 Condiciones laborales y productividad del laboral en la agencia tambo mibanco-2022

Objetivo General

Establecer la relación que existe entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.

Interpretación de los índices de correlación:

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
+/-1.00	Correlación negativa y positiva perfecta
+/-0.80	Correlación negativa y positiva muy fuerte
+/-0.60	Correlación negativa y positiva fuerte
+/-0.40	Correlación negativa y positiva moderada
+/-0.20	Correlación negativa y positiva débil
+/-0.00	Probablemente no existe correlación

El coeficiente de correlación se halló mediante rho Spearman

Tabla 11

Coeficiente de correlación entre las Condiciones laborales y productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco-2022

			VARIABLE DESEMPEÑO
Rho de Spearman	VARIABLE CONDICIONES LABORALES	Coeficiente de correlación	,499**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

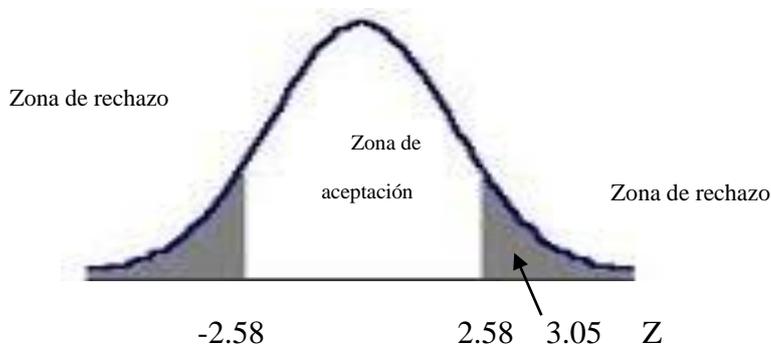
coeficiente $r_s = 0.699$	significación bilateral $p = 0.000$
...el valor es significativo, y según baremo existe una correlación positiva fuerte entre ambas variables condiciones laborales y productividad laboral en la agencia Tambo mibanco-2022	

Hipótesis general:

Existe una relación significativa entre las variables condiciones laborales y productividad laboral en la agencia tambo mibanco-2022.

Formulación de la hipótesis:

(H ₀): No existe relación significativa entre las condiciones laborales y productividad laboral en la agencia tambo mibanco-2022. $r_s = 0$
(H ₁): Existe relación significativa entre las condiciones laborales y productividad laboral en la agencia tambo mibanco-2022. $r_s \neq 0$
Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58
Calculo del estadístico $z = \frac{r}{\frac{s}{\sqrt{N-1}}} = 3.05$ Reemplazando datos se tiene $z = 3.05$ Dónde: 0.669 Z _{crítica} = 2.58 $r_s = 0.499$ $N = 20$



4. $Z_{cal} > Z_{cr}$ $3.05 > 2.58$ el valor Z cae en la región de rechazo, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre las condiciones laborales y productividad laboral en la agencia tambo mibanco-2022

Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre las condiciones de seguridad y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.

El coeficiente de correlación se halló mediante rho Spearman

Tabla 12

Coefficiente de Correlación entre las Condiciones de Seguridad y la Productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco-2022

		PRODUCTIVIDAD LABORAL	
Rho de Spearman	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Coefficiente de correlación	,675**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

coeficiente $r_s = 0.675$	significación bilateral $p = 0.001$
... el valor es significativo, y según baremo existe una correlación positiva fuerte entre condiciones de seguridad y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.	

Hipótesis específica 1:

Existe una relación significativa entre las condiciones de seguridad y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022

(H ₀): No existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022. $r_s = 0$
(H ₁): Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022. $r_s \neq 0$
Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58
Calculo del estadístico $z = \frac{r}{\frac{s}{\sqrt{N-1}}} = 3.05$ Reemplazando datos se tiene $z = 2.95$ Dónde: Z _{crítica} = 2.58 $r_s = 0.675$ N = 20

1. Formulación de la hipótesis:



4. $Z_{cal} > Z_{cr}$ $2.95 > 2.58$ el valor Z cae en la región de rechazo, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre las condiciones higiénicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022

El coeficiente de correlación se halló mediante rho Spearman

Tabla 13

Coefficiente de Correlación entre las Condiciones Higiénicas y la Productividad Laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL	
Rho de Spearman	CONDICIONES HIGIENICAS	Coefficiente de correlación	,779**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

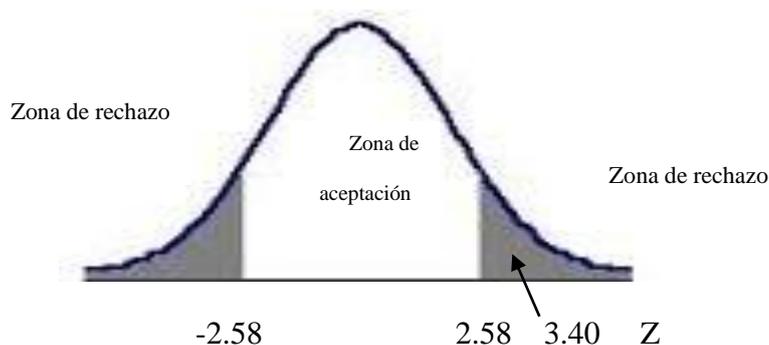
coeficiente $r_s = 0.779$	significación bilateral $p = 0.000$
... el valor es significativo, y según baremo existe una correlación positiva fuerte entre condiciones higiénicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.	

Hipótesis específica 2:

Existe una relación significativa entre las condiciones higiénicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022

1. Formulación de la hipótesis:

(H ₀): No existe relación significativa entre las condiciones higiénicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.
$r_s = 0$
(H ₁): Existe relación significativa entre las condiciones higiénicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.
$r_s \neq 0$
Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58
Calculo del estadístico
$z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}} = 3.40$
Reemplazando datos se tiene $z = 3.40$
Dónde: Z _{crítica} = 2.58 $r_s = 0.779$ N = 20



4. $Z_{cal} > Z_{cr}$ $3.40 > 2.58$ el valor Z cae en la región de rechazo, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre las condiciones higiénicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre las condiciones ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022

Tabla 14

Coefficiente de Correlación entre las Condiciones Ergonómicas y la Productividad Laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL	
Rho de Spearman	CONDICIONES ERGONOMICA	Coefficiente de correlación	-,200
		Sig. (bilateral)	,398
		N	20

Interpretación:

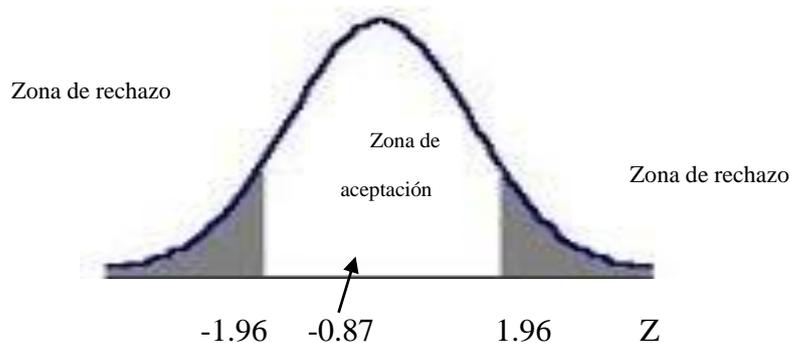
coeficiente $r_s = -0.200$	significación bilateral $p = 0.398$
... el valor no es significativo, y según baremo existe una correlación negativa débil entre condiciones ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.	

Hipótesis específica 3:

Existe una relación significativa entre las condiciones ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022

1. Formulación de la hipótesis:

(H ₀): No existe relación significativa entre las condiciones ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022. $r_s = 0$
(H ₁): Existe relación significativa entre las condiciones ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022. $r_s \neq 0$
Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58
Calculo del estadístico $z = \frac{r}{\frac{s}{\sqrt{N-1}}} = -0.87$ Reemplazando datos se tiene $z = -0.87$ Dónde: Z _{crítica} = 2.58 $r_s = -0.200$ N = 20



4. $Z_{cal} < Z_{cr}$ $-0.87 < 1.96$ el valor Z cae en la región de aceptación, como consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

No existe relación significativa entre las condiciones ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022, estadísticamente.

Objetivo específico 4

Establecer la relación que existe entre las condiciones psicosociales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022

Tabla 15

Coefficiente de Correlación entre las Condiciones Psicosociales y la Productividad Laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL	
Rho de Spearman	CONDICIONES PSICOSOCIALES	Coefficiente de correlación	,797**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

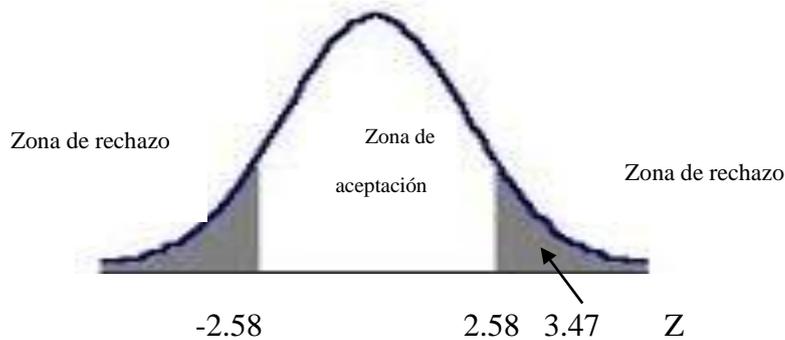
coeficiente rs = -0.797	significación bilateral p= 0.000
... el valor es significativo, y según baremo existe una correlación positiva fuerte entre condiciones psicosociales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.	

Hipótesis específica 4:

Existe una relación significativa entre las condiciones psicosociales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022

1. Formulación de la hipótesis:

(H ₀): No existe relación significativa entre las condiciones psicosociales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.
$r_s = 0$
(H ₁): Existe relación significativa entre las condiciones psicosociales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.
$r_s \neq 0$
Nivel de significancia $\alpha = 99\%$; Z crítica = 2.58
Calculo del estadístico
$z = \frac{r}{\frac{s}{\sqrt{N-1}}} = 3.47$
Reemplazando datos se tiene $z = 3.47$
Dónde: Z _{crítica} = 2.58 $r_s = 0.797$ N = 20



4. $Z_{cal} > Z_{cr}$ $3.47 > 2.58$ el valor Z cae en la región de rechazo, como consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre las condiciones psicosociales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. En términos generales, los hallazgos de este estudio indican que hay una relación notable entre las condiciones laborales y la productividad en la Agencia Tambo Mibanco-2022, dando como resultado un coeficiente de $r_s = 0.699$ y significancia bilateral $p = 0.000$, el valor es significativo, y según baremo existe una fuerte correlación positiva entre las dos variables, condiciones laborales y la productividad laboral en mibanco-2022 Agencia Tambo. Lo mismo sucede al analizar el estudio llevado a cabo por Lizana D. y Samane R. (2021) titulado *Desarrollo de Estrategias de Motivación Laboral para Mejorar la Productividad de los Empleados en la empresa Caja Sullana SA, ubicada en la comuna de Olmos*. Los resultados muestran que el 80% de los empleados están contentos con varios aspectos de su trabajo dentro de la organización. Algunos de ellos demuestran un alto compromiso con la empresa, mientras que otros expresan insatisfacción debido a la presión ejercida por sus superiores. Esto sugiere que los trabajadores estén orientados a abordar y superar los desafíos laborales por su propia iniciativa. Se puede inferir que la motivación laboral influye en la productividad de cada empleado.

2. Además, se descubrió que el coeficiente de correlación r_s es de 0.675 y el valor de significancia bilateral p es de 0.001, lo que indica una correlación positiva fuerte y significativa entre las condiciones de seguridad y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022. En resumen, se confirma la existencia de una relación significativa entre ambas variables en dicha agencia.

Se observa en el estudio de Chacaltana & Yamada (2016) titulado *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú* que se llevó a cabo un análisis exhaustivo de los niveles de trabajo y productividad en el Perú, así como la relación entre ambas variables. Utilizando datos recopilados de encuestas y cuentas de hogares entre 2000 y

2006, los resultados indican que aproximadamente el 80% de los empleados expresan satisfacción en diversos aspectos de su trabajo. Algunos de ellos demuestran un alto compromiso con la empresa, mientras que otros muestran insatisfacción, especialmente aquellos que enfrentan presiones para superar metas empresariales establecidas por sus superiores. Además, se enfatiza la necesidad de proporcionar desarrollo personal, beneficios laborales y compensaciones adecuadas, ya que estas son herramientas esenciales para fomentar la satisfacción entre los colaboradores, generando confianza y compromiso en el desempeño de sus funciones.

3. La investigación reveló que se obtuvo un coeficiente r_s de 0.779 y una significación bilateral p de 0.000, indicando un valor significativo. Según los estándares, se identificó una correlación positiva sólida entre las condiciones higiénicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco-2022. En conclusión, se constata una conexión significativa entre las condiciones higiénicas y el rendimiento laboral en la Agencia Tambo Mibanco-2022.

El estudio realizado por Flores E. (2016) titulado: Condiciones Laborales y el Desempeño de los Colaboradores de la Financiera Crediscotia - Huaraz se enfocó en comprender la influencia de las condiciones laborales en el rendimiento de los empleados de la Financiera Crediscotia - Huaraz. Los resultados indican que el 86% de los empleados considera que las responsabilidades contribuyen técnicamente al mejor desarrollo organizacional de la entidad financiera, mientras que un 14% tiene una opinión contraria. Respecto a la existencia de un manual con el perfil y descripción de las funciones, el 93% de los empleados afirmó que sí existe, mientras que el 7% restante indicó lo contrario.

4. Por otro lado, el coeficiente $r_s = -0.200$ y significación bilateral $p = 0.398$, el valor no es significativo, y según baremo existe una correlación negativa débil entre condiciones ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022. En resumen, no se encontró una asociación significativa entre las condiciones ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco-2022, según el análisis estadístico realizado.

De acuerdo con Gutiérrez P. y Huamán F. (2017) en su estudio titulado *Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera uno Oechsle – Huancayo*, se llegó a la conclusión de que hay una relación entre la motivación laboral y la productividad. Esto se fundamenta en los resultados obtenidos durante la investigación, donde se observó que, al implementar un incentivo adicional en forma de bono, acordado con la dirección superior, se registró un aumento en la motivación y la productividad de los empleados.

5. Finalmente, se observa una correlación positiva y significativa entre las condiciones psicosociales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco-2022, como lo indican los resultados obtenidos, donde el coeficiente de correlación (r_s) es de 0.797 con un valor de significación bilateral (p) de 0.000. Esto sugiere una fuerte relación entre ambas variables, lo que respalda la existencia de una conexión significativa entre las condiciones psicosociales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco-2022.

Según Chávez E. (2016), en su tesis sobre: Conflictos laborales y su impacto en la productividad comercial en la financiera Micredit Perú 2016 de la Universidad Privada del Norte, se concluye lo siguiente: Existe una correlación significativa ($r = -0.9178$) entre los conflictos laborales y la productividad comercial en MICREDIT PERÚ en

2016. Durante ese año, hubo 137 conflictos laborales, de los cuales 78 fueron muy graves, 33 graves y 26 leves, concentrándose principalmente entre agosto y octubre.

6. Es crucial que tanto las organizaciones públicas como privadas reconozcan que las condiciones laborales abarcan todos los aspectos que afectan el entorno de trabajo desde la perspectiva de su impacto en los individuos. Por lo tanto, estas condiciones no se limitan únicamente a aspectos como la higiene, la seguridad y los aspectos físicos, sino que también incluyen consideraciones sobre el bienestar psicológico de los empleados.

CONCLUSIONES

1. La investigación confirma que existe una relación significativa entre las condiciones laborales se relacionan con productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco-2022. Este hallazgo se basa en un análisis estadístico que reveló un coeficiente de correlación (rs) de 0.699 y un valor de significancia bilateral (p) de 0.000, indicando una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Por lo tanto, se concluye que las condiciones laborales influyen de manera significativa en la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco-2022
2. Se ha validado la existencia de una correlación positiva fuerte entre las condiciones de seguridad y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022, respaldada por un coeficiente de correlación (rs) de 0.675 y un nivel de significancia del 99%. Estos resultados indican que las condiciones de seguridad, entendidas como cualquier aspecto del entorno laboral que pueda afectar la estabilidad y la salud del personal, desempeñan un papel significativo en la generación de peligros laborales. Por lo tanto, se concluye que estas condiciones influyen de manera significativa en la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.
3. Por otra parte, se ha obtenido un coeficiente de correlación (rs) de 0.779 y un valor de significancia bilateral (p) de 0.000, indicando una correlación positiva fuerte entre las condiciones higiénicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022. Este hallazgo respalda la existencia de una relación significativa entre ambos factores, con un nivel de significancia del 99%. Es importante destacar que las condiciones higiénicas forman parte de un conjunto de medidas destinadas a prevenir accidentes y enfermedades laborales en los lugares de trabajo. El enfoque principal radica en minimizar los riesgos y proporcionar capacitación a los trabajadores para evitar acciones que puedan poner en peligro su salud.

4. También se pudo constatar que el coeficiente de correlación (r_s) es de -0.200 y el valor de significancia bilateral (p) es de 0.398, lo que indica que no hay una correlación significativa entre las condiciones ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022. En consecuencia, se concluye que estadísticamente no existe una relación significativa entre estos dos factores, con un nivel de significancia del 99%. Es importante destacar que la ergonomía, al aplicarse en los lugares de trabajo, puede mejorar las condiciones laborales, promoviendo la salud y la seguridad, así como también el rendimiento laboral.
5. Finalmente, se ha confirmado que el coeficiente de correlación (r_s) es de 0.797 y el valor de significancia bilateral (p) es de 0.000, lo que indica una correlación positiva fuerte entre las condiciones psicosociales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022, con un nivel de significancia del 99%. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre estas variables en la Agencia Tambo Mibanco- 2022. Es importante destacar que las condiciones psicosociales comprenden las interacciones entre el trabajo, su entorno, la satisfacción laboral y las condiciones organizacionales, junto con las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador fuera del ámbito laboral. Estos factores, influenciados por percepciones y experiencias, pueden impactar en la salud, el desempeño y la satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere realizar un estudio más exhaustivo y regular sobre las condiciones laborales y su influencia en la productividad, con el fin de comprender mejor la dinámica organizacional y desarrollar estrategias efectivas. Esto permitirá implementar medidas que fomenten la mejora continua tanto para los colaboradores como para el personal jerárquico de la organización.
2. Se recomienda a los directivos de la empresa implementar un plan exhaustivo de evaluación y mejora de los espacios laborales. Este plan debe abordar una variedad de requisitos, incluyendo condiciones constructivas, orden, limpieza, mantenimiento, señalización, ambiente, iluminación, servicios sanitarios, áreas de descanso, suministros de primeros auxilios, entre otros. Esto asegurará la prevención de accidentes laborales.
3. Se recomienda a los directivos establecer un conjunto de medidas destinadas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los lugares de trabajo, especialmente en lo que concierne a las condiciones higiénicas. Este enfoque se centra en la minimización de riesgos y en la capacitación de los trabajadores para evitar comportamientos que puedan poner en peligro su salud.
4. Se recomienda a los directivos de la institución elaborar un plan de trabajo destinado a mejorar la comodidad y la salud de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a las condiciones ergonómicas. Este plan debería abordar aspectos como la iluminación, las vibraciones, la temperatura, el ruido y el diseño tanto del lugar de trabajo como de las herramientas y máquinas utilizadas, así como del propio puesto de trabajo y los turnos laborales. Es importante recordar que el objetivo principal de la ergonomía es proteger la salud de las personas y garantizar su confort físico.

5. Se sugiere a los directivos que, en cuanto a las condiciones psicosociales, promuevan actividades que faciliten la expresión y resolución de emociones y conflictos que puedan limitar a los empleados. Esto permitiría abordar estas situaciones de manera efectiva y mejorar la autoridad y la influencia de los líderes de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Actualidad Empresa. (28 de Noviembre de 2013). *Eficacia, Eficiencia y Efectividad en el desempeño del trabajo*. Obtenido de <http://actualidadempresa.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo/>
- Alemán A. & Castro T. (2021) *ambiente organizacional y satisfacción laboral en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador*. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador.
<https://aunarcali.edu.co/revistas/index.php/RDCES/article/view/182>
- Arcos, B. (2021). *IMF Business School Blog de Prevencion de Riesgos Laborales*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/la-ergonomia-y-su-influencia-en-la-calidad-del-trabajo/#:~:text=Es%20una%20ciencia%20que%20abarca,el%20turno%20de%20trabajo%2C%20las>
- Belcher, J. (1991). *Como Ganar ventaja Competitiva Aprovechando sus propios recursos*. Buenos Aires, Argentina.
- Castillo C. (2019) *Análisis de los factores internos que influyen en la productividad en el área de operaciones de las instituciones financieras de Guayaquil*. Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/38759>
- Castillo, J., y Prieto, C. (1990). *Condiciones De Trabajo, Un enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo*. Madrid: CIS 1990.
- Chacaltana, y Yamada. (2017). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Peru*. Lima: Universidad Simon Bolivar. Obtenido de <https://www.econstor.eu/bitstream>

- Chávez E. (2017) *en la tesis titulada conflictos laborales y su relación con la productividad comercial en la financiera Micredit Perú 2016. Universidad Privada del Norte.*
- Chiavenato , I. (1999). *Administracion de Recursos Humanos. Mexico: McGrawHill.*
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. Mexico: McGraw Hill.*
- Cortez Diaz, J. (2002). *Seguridad e Higiene en el Trabajo. Técnicas de Prevencion de riesgos laborales. Mexico: 3ra Ed 2002.*
- Covey, S. (2012). *Los 7 Habitos de la gente altamente efectiva. Editorial Paidos.*
- Destino Negocio. (2015). <https://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/la-importancia-de-la-higiene-en-la-empresa/#:~:text=Higiene%20y%20seguridad%20forman%20parte,poner%20en%20riesgo%20su%20salud>. Obtenido de Destino Negocio: <https://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/la-importancia-de-la-higiene-en-la-empresa/#:~:text=Higiene%20y%20seguridad%20forman%20parte,poner%20en%20riesgo%20su%20salud>.
- Diccionario de la RAE (2020 Significados)
- Fiallos D. y Mendoza C. (2021) *Elaboración de una propuesta de valoración de cargos utilizando el método de puntos para una empresa de servicios financieros en la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.*
- Flores E. (2016) *Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores de la Financiera Crediscotia – Huaraz.*
http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9672/Tesis_56561.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gerencia.com. (2018). Efectividad. Obtenido de

<https://degerencia.com/tema/habilidades/efectividad/>

Gomez, M. M. (2006). *Introduccion a la Metodologia de Investigacion*. Cordova.

Grifol, D. (Marzo de 2021). *Productividad y gestion del tiempo*. DanielGrifol.es.

Gutiérrez P.; Huamán F. (2017) *Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera uno Oechsle – Huancayo*.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/2474>

Hamilton, A. (1977). *Como aumentar la productividad*.

InfoJobs. (2018). *Principales factores de la eficacia en el trabajo*. Obtenido de

<https://recursos-humanos.infojobs.net/factores-de-la-eficacia-trabajo>

Koontz, H., Weihrich, & Cannice. (2012). *Administracion*. Mexico: McGrawHill

Interamericana Editores S.A.

Lizana D. y Samame R.(2021) *Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A, en el*

distrito de Olmos, 2019. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7939>

Memoria Anial Mibanco (2021) *Memoria integrada*

Munizlaw. (27 de Agosto de 2020). *El trabajo remoto en tiempo de COVID-19*.

Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Teletrabajo durante la pandemia de*

COVID.19 y despues de ella. Ginebra: Oficina Internacional del tranajo. Obtenido

de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Oseda, M. D. (2008). *Metodologia de la investigacion*. Huancayo: Ed.Piramide.

Oyarce, O. A. (2005). *Gestion de Proyectos Educativos*. Lima: UNMSM.

- Ozuna, N. (2016). *Cultura Organizacional y su relacion con la productividad de una institucion financiera (tesis de maestria)*. Trujillo, Peru: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://148.204.210.201/tesis/1359572818938FINALTESIS.pdf>
- Prokopenko, J. (1989). *La gestion de la productividad*. Ginebra: Oficina Internacional de trabajo Ginebra.
- Quispe, E. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad de Pacucha*. Andahuaylas, Peru.
- Riesgos derivados de las condiciones de Seguridad (2022)
<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>, 2021
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico.
- Significados.com. (2017). Significados. Obtenido de Obtenido de
<https://www.significados.com/eficiencia/>
- Toro Alvarez, F., y Cabrera Gomez, H. (1992). Desempeño y productividad.
Trabajo y personal. (Diciembre de 2018). Eficiencia. Obtenido de
<https://trabajoypersonal.com/eficacia-y-eficiencia/>
- Yagual M. (2019) *Incidencia de la motivación extrínseca en la productividad del recurso humano del sector financiero*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
<http://201.159.223.180/handle/3317/12673>
- Villavicencio D.(2019) *Sistematización del proceso diagnóstico de satisfacción laboral en el área de crédito y cartera de la organización financiera*. Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/39185>
- Vogel, M. H. (4 de Octubre de 2012). *¿Que es la Productividad? concepto definiciones*. Obtenido de <https://www.tablerodecomando.com/que-es-la-productividad-concepto-definiciones-indicadores/>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: CONDICIONES LABORALES Y PRODUCTIVIDAD DEL LABORAL EN LA AGENCIA TAMBO MIBANCO-2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones y la productividad laborales en la Agencia Tambo Mibanco- 2022?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre las condiciones y la productividad laborales en la Agencia Tambo Mibanco- 2022	HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación significativa entre las condiciones y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.	Variable (V1)		<p>M. General: Método científico M. Específicos: Hipotético-Deductivo, Analítico – Sintético</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Investigación: No Experimental: De Corte Transversal • Tipo de Investigación: Básica • Nivel de Investigación: Correlacional  <ul style="list-style-type: none"> • Población y Muestra Población: 20 Muestra: 20 • Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario, Estrategias para la Recolección de datos: • Técnicas de Procesamiento de datos: SPSS, Excel.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICO	CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de seguridad • Condiciones higiénicas • Condiciones ergonómicas • Condiciones psicosociales 	
PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de seguridad y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022?	OE1. Establecer la relación que existe entre las condiciones de seguridad y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.	H1. Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022	Variable (V2) PRODUCTIVIDAD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia • Efectividad 	
PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones higiénicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022?	OE2. Establecer la relación que existe entre las condiciones higiénicas por el COVID-19 y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022	H2. Existe una relación significativa entre las condiciones higiénicas por el COVID-19 y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022.			
PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022?	OE3. Establecer la relación que existe entre las condiciones ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022	H3. Existe una relación significativa entre las condiciones ergonómicas y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022			
PE4 ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de psicosociales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022?	OE4. Establecer la relación que existe entre las condiciones psicosociales y la productividad laboral en la Agencia Tambo Mibanco- 2022	H4. Existe una relación significativa entre las condiciones psicosociales y la productividad laboral en la Agencia tambo Mibanco- 2022.			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V₁): Condiciones laborales	Según Chiavenato (2009) señala "Las condiciones laborales son las circunstancias físicas en las que el colaborador se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al colaborador mientras desempeña un cargo" (p.334)	Para determinar los aspectos de las condiciones laborales de los colaboradores, se obtendrá la respuesta de los 21 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Condiciones de seguridad	Riesgo mecánico	ORDINAL Escala de Likert • Muy de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
			Condiciones higiénicas	Riesgo físico Riesgo químico Riesgo biológico	
			Condiciones ergonómicas	Adaptación del trabajador al entorno laboral	
			Condiciones psicosociales	Trabajo bajo presión Trabajo de acuerdo a sus capacidades Carga laboral Apoyo laboral Remuneración Sentimiento de seguridad laboral	
VARIABLE (V₂): Productividad laboral	La productividad del trabajo evalúa la capacidad de los trabajadores de una empresa para generar valor agregado. Quispe (2017)	Para determinar los aspectos de las condiciones laborales de los colaboradores, se obtendrá la respuesta de los 12 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Eficiencia	Logro de resultados	ORDINAL Escala de Likert • Muy de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
			Eficacia	Nivel de capacidad	
			Efectividad	Cumplimiento de objetivos	

Elaboración Propia

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V₁): Condiciones laborales	Condiciones de seguridad	Riesgo mecánico	1. Trabaja en pisos inestables, irregulares o resbaladizos que pueden provocarle una caída	CUESTIONARIO	ORDINAL Escala de Likert 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			2. Trabaja cerca a huecos, escaleras o desniveles que pueden provocarle una caída		
			3. Utiliza equipos, instrumentos, herramientas o máquinas que pueden provocarle cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones u otras lesiones		
	Condiciones higiénicas	Riesgo físico	4. Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a levantar la voz para conversar con otra persona		
			5. Está expuesto a la luz (radiación) solar		
		Riesgo químico	6. Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas que pueden ser tóxicas		
			7. Respira sustancias químicas en forma de humo, aerosoles, niebla, polvo o gas (sin considerar al cigarro).		
	Riesgo biológico	8. Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados con algún microorganismo patógeno (bacterias, virus, hongos, etc.)			
		9. Realiza tareas que le obligan a estar en posiciones incómodas			
	Condiciones ergonómicas	Adaptación del trabajador al entorno laboral	10. Levanta, arrastra o carga personas, animales u objetos pesados		
			11. Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos		
			12. Tiene que trabajar muy rápido		
	Condiciones psicosociales	Trabajo bajo presión	13. Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez		
			14. Su trabajo exige que esconda sus emociones y sentimientos		
			15. Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades		
		Trabajo de acuerdo a sus capacidades	16. Su trabajo le permite aprender cosas nuevas		
			17. Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan		
		Carga laboral	18. Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos para la realización de su trabajo		
			19. Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas		
		Apoyo laboral	20. Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral		
		Remuneración	21. Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo si quedara desempleado		
Sentimiento de seguridad laboral					

VARIABLE (V2): Productividad laboral	Eficiencia	Uso óptimo de los recursos	1. Cumple con entregar el trabajo que se le asigna en el tiempo estimado 2. Hace uso de los recursos de los que dispone de la mejor manera posible para realizar su trabajo. . 3. Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones . 4. La distribución de los recursos es equitativa en el área que se desempeña . 5. Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones	ORDINAL Escala de Likert 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3= A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
	Eficacia	Logro de resultados Nivel de capacidad	6. Considera que alcanza los resultados esperados en las tareas que se le asignan. 7. Considera que su capacidad de trabajo mejoró en el trabajo remoto. 8. Los funcionarios facilitan la utilización de material tecnológico. 9. En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro de productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo	
	Efectividad	Cumplimiento de objetivos	10. Considera que ayuda a cumplir los objetivos establecidos por el Banco. 11. Siente que puede adaptar su trabajo a cambios inesperados en su área de trabajo. 12. Siente que puede tener el mismo grado de efectividad trabajando bajo presión.	

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



**INSTRUMENTO PARA ESTABLECER LAS CONDICIONES LABORALES Y
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA AGENCIA TAMBO MIBANCO-2022**

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad establecer las condiciones laborales

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente desacuerdo	en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo Totalmente de acuerdo

N ^o	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
D1: CONDICIONES DE SEGURIDAD						
1	Trabaja en pisos inestables, irregulares o resbaladizos que pueden provocarle una caída	1	2	3	4	5
2	Trabaja cerca a huecos, escaleras o desniveles que pueden provocarle una caída	1	2	3	4	5
3	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas o máquinas que pueden provocarle cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones u otras lesiones	1	2	3	4	5
D2: CONDICIONES HIGIENICAS						
4	Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a levantar la voz para conversar con otra persona	1	2	3	4	5
5	Está expuesto a la luz (radiación) solar	1	2	3	4	5
6	Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas que pueden ser tóxicas	1	2	3	4	5
7	Respira sustancias químicas en forma de humo, aerosoles, niebla, polvo o gas (sin considerar al cigarro).	1	2	3	4	5
8	Manipula o esta en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados con algún microorganismo patógeno (bacterias, virus, hongos, etc.)	1	2	3	4	5
D3: CONDICIONES ERGONOMICAS						
9	Realiza tareas que le obligan a estar en posiciones incómodas	1	2	3	4	5
10	Levanta, arrastra o carga personas, animales u objetos pesados	1	2	3	4	5
11	Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos	1	2	3	4	5
D4: CONDICIONES PSICOSOCIALES						
12	Tiene que trabajar muy rápido	1	2	3	4	5
13	Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez	1	2	3	4	5
14	Su trabajo exige que esconda sus emociones y sentimientos	1	2	3	4	5
15	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades	1	2	3	4	5
16	Su trabajo le permite aprender cosas nuevas	1	2	3	4	5
17	Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan	1	2	3	4	5
18	Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos para la realización de su trabajo	1	2	3	4	5
19	Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas	1	2	3	4	5
20	Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral	1	2	3	4	5
21	Esta preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo si quedara desempleado	1	2	3	4	5



**INSTRUMENTO PARA ESTABLECER LAS CONDICIONES LABORALES Y
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA AGENCIA TAMBO MIBANCO-2022**

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad establecer la productividad laboral

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente desacuerdo	en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
D1: EFICIENCIA						
1	Cumple con entregar el trabajo que se le asigna en el tiempo estimado	1	2	3	4	5
2	Hace uso de los recursos de los que dispone de la mejor manera posible para realizar su trabajo	1	2	3	4	5
3	Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones	1	2	3	4	5
4	La distribución de los recursos es equitativa en el área que se desempeña.	1	2	3	4	5
5	Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones	1	2	3	4	5
D2: EFICACIA						
6	Considera que alcanza los resultados esperados en las tareas que se le asignan	1	2	3	4	5
7	Considera que su capacidad de trabajo mejoró en el trabajo remoto	1	2	3	4	5
8	Los funcionarios facilitan la utilización de material tecnológico.	1	2	3	4	5
9	En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro de productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo	1	2	3	4	5
D3: EFECTIVIDAD						
10	Considera que ayuda a cumplir los objetivos establecidos por el Banco	1	2	3	4	5
11	Siente que puede adaptar su trabajo a cambios inesperados en su área de trabajo.	1	2	3	4	5
12	Siente que puede tener el mismo grado de efectividad trabajando bajo presión.	1	2	3	4	5

CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

TÍTULO DE LA TESIS: CONDICIONES LABORALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA AGENCIA TAMBO MIBANCO-2022

DIRIGIDO A: AGENCIA TAMBO MIBANCO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LLIHUA CARRASCO, Neftalí

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _ MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

FECHA: 12/11/2021

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

TÍTULO DE LA TESIS: CONDICIONES LABORALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA AGENCIA TAMBO MIBANCO-2022

DIRIGIDO A: AGENCIA TAMBO MIBANCO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MIGUEL ANÍBAL CERRÓN ALIAGA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _ MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

FECHA: 12/1/2022

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

TITULO DE LA TESIS: CONDICIONES LABORALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA AGENCIA TAMBO MIBANCO-2022

DIRIGIDO A: AGENCIA TAMBO MIBANCO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MELQUIADES FLAVIO CAMAYO MEZA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _ MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

FECHA: 2/2/2022

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS

VARIABLE	CONDICIONES LABORALES																				
DIMENSIONES	CONDICIONES DE SEGURIDAD			CONDICIONES HIGIÉNICAS				CONDICIONES ERGONÓMICAS			CONDICIONES PSICOSOCIALES										
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
SUJETOS																					
1	2	1	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	2	4	1	1	2	1	1	3	3
2	2	2	2	2	3	1	1	4	2	1	1	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	5	4	5	4	4	2
4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2
5	2	1	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	2	4	1	1	2	1	1	3	3
6	2	2	2	2	3	1	1	4	2	1	1	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	5	4	5	4	4	2
8	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2
9	2	1	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	2	4	1	1	2	1	1	3	3
10	2	2	2	2	3	1	1	4	2	1	1	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	5	4	5	4	4	2
12	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2
13	2	1	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	2	4	1	1	2	1	1	3	3
14	2	2	2	2	3	1	1	4	2	1	1	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	5	4	5	4	4	2
16	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2
17	2	1	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	2	4	1	1	2	1	1	3	3
18	2	2	2	2	3	1	1	4	2	1	1	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	5	4	5	4	4	2
20	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2

VARIABLE	PRODUCTIVIDAD LABORAL											
DIMENSION	EFICIENCIA					EFICACIA				EFECTIVIDAD		
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
SUJETOS												
1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2
2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2
5	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2
6	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
8	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2
9	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2
10	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
12	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2
13	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2
14	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
16	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2
17	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2
18	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
20	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2

FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

El cuestionario se aplicó de manera virtual por motivos de la Pandemia

INSTRUMENTO PARA ESTABLECER LAS CONDICIONES LABORALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA AGENCIA TAMBO MIBANCO-2022

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad establecer las condiciones laborales
Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:
5 = Totalmente de acuerdo
4 = De acuerdo
3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2 = En desacuerdo
1 = Totalmente en desacuerdo

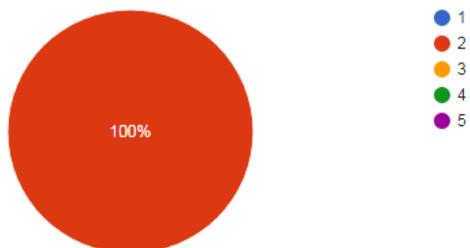
VARIABLE 1: CONDICIONES LABORALES
Descripción (opcional)

VARIABLE 1: CONDICIONES LABORALES

D1: CONDICIONES DE SEGURIDAD

Trabaja en pisos inestables, irregulares o resbaladizos que pueden provocarle una caída

4 respuestas



BASE DE DATOS DE LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA TAMBO MI BANCO

NUEVA CONFORMACION DE EQUIPOS					
LIDER: MUAEL ALEJANDRO MENDEZ			LIDER: AUGUSTO EGOAVIL GALINDO		
	EQUIPO 1	CODIGO		EQUIPO 2	CODIGO
22	JAVIER JESUS ROMERO LIVANO	84488	APOYO	JOSE LUIS HUACHOHUILCA ANTEZANA	72392
23	ERIKA YENY RAMOS ALCANTARA	85724	APOYO	CYNTHIA #AHUI ORTIZ	79209
24	JOHANA URETA SANCHEZ	73060	APOYO	MARIELI ROSA CRISOSTOMO CARDENAS	16165
25	FABIO OMAR GONZALEZ ZARATE	19693	APOYO	LENA MARYLIN DAVILA GONZALES	13161
26	SHEYLA DAISY HUANAY PITUY	81380	APOYO	GABRIELA LUZ CONTRERAS ROJAS	19913
27	JUAN JOSE CUICAPUZA GUTARRA	70504	APOYO	KAREN XIMENA MARTINEZ GASPAS	65691
28	PALMIRA CLARA BUENO RODRIGUEZ	86886	APOYO	MALENY GINA VILLANUEVA ROSALES	82639
29	JHOSELYNE VEGA CHUQUILLANQUI	78555	APOYO	YOLANDA CELIA FERNANDEZ FLORES	64662
30					
31	EDITH SOLANO QUISPE	86885	remoto/vulnerable		
32	PILAR EPIFANIA TICSE QUISPE	15437	c/ LICENCIA		
33					
34					
35					